

Convention collective nationale concernant le personnel des centres équestres du 11 juillet 1975. Etendue par arrêté du 14 juin 1976 JONC 8 août 1976.

Chapitre Ier : Champ d'application

Dispositions générales

Article 1

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 65 du 23 octobre 1998 BO conventions collectives 98-46 *étendu avec exclusions par arrêté du 2 février 1999 JORF 10 février 1999*.

La présente convention détermine sur l'ensemble du territoire national, y compris les DOM-TOM (1), les rapports entre les salariés et les employeurs disposant d'installations équestres, d'équidés ou de l'un ou de l'autre séparément et dont les activités d'équitation recouvrent :

- l'enseignement, l'animation et l'accompagnement des pratiques équestres ;
- la location, la prise en pension et le dressage des équidés.

L'entraînement des chevaux de course et l'élevage n'entrent pas dans le cadre de la présente convention.

(1) Mot exclu de l'extension par arrêté du 2 février 1999.

Avantages acquis

Article 2

En vigueur étendu

La présente convention abroge toutes les conventions et accords conclus antérieurement au stade régional, local ou des entreprises. Toutefois, la présente convention ne peut être en aucun cas la cause de restriction aux avantages particuliers de quelque nature qu'ils soient, acquis sur le plan d'un établissement, antérieurement à sa date de signature, individuellement, par équipe ou pour l'ensemble du personnel, étant entendu que les conditions d'application et la durée de ces avantages dans l'établissement restent ce qu'elles étaient.

En aucun cas, l'application de la présente convention ne peut placer le salarié dans une situation moins favorable que celle existant dans la situation antérieure.

Chapitre II : Durée, renouvellement, révision et dénonciation

Durée

Article 3

En vigueur étendu

La présente convention est conclue pour une durée de trois ans à compter du 1er juillet 1975.

Elle se poursuivra de trois ans en trois ans par tacite reconduction.

Révision

Article 4

En vigueur étendu

La demande de révision peut être introduite à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires.

Elle doit être signifiée par lettre recommandée au ministère de l'agriculture et aux organisations signataires en vue de la réunion de la commission mixte constituée conformément à l'article L. 133-1 du code du travail.

Elle doit spécifier les articles auxquels elle s'applique et préciser le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer.

La commission mixte doit se réunir dans les trente jours suivant la date d'expédition de la lettre recommandée pour étudier les propositions de modifications.

Dénonciation

Article 5

En vigueur étendu

La dénonciation de la présente convention collective par l'une des parties contractantes devra être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception.

Elle sera effectuée avec un préavis de trois mois, avant l'expiration de chaque période triennale. La commission mixte devra se réunir dans un délai maximum d'un mois après la réception de la lettre recommandée.

En cas de dénonciation de tout ou partie, la présente convention collective continue à produire ses effets jusqu'à la conclusion d'une nouvelle convention qui devra intervenir avant le délai de deux ans.

Chapitre III : Conciliation

Article 6

En vigueur étendu

Les organisations signataires s'engagent à constituer une commission paritaire de conciliation nationale dont le siège est fixé à Paris.

Cette commission paritaire de conciliation comprendra un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention collective et un nombre égal de représentants patronaux désignés par les organisations patronales signataires de la convention collective.

La présidence dont la durée est limitée à un an est assurée alternativement par un représentant des organisations syndicales patronales et par un représentant des organisations salariées, choisis parmi les signataires de la présente convention.

Le secrétaire de séance sera désigné d'un commun accord au début de chaque séance.

En aucun cas, la voix du président n'est prépondérante en cas de partage.

Un représentant du ministère de l'agriculture sera invité à assister à titre consultatif aux réunions de la commission paritaire.

La commission paritaire se réunit à la demande de l'une des organisations patronales ou salariales adhérentes à la convention collective.

Les modalités de fonctionnement de la commission nationale de conciliation sont déterminées d'un commun accord entre les parties.

La commission paritaire nationale a pour but et rôle de tenter de concilier les parties en proposant toutes mesures utiles.

Les solutions proposées doivent réunir l'unanimité des membre de la commission.

Les conflits collectifs et individuels ne peuvent être portés qu'une seule fois devant la commission.

Conflits collectifs d'interprétation

Lorsqu'elle est saisie d'un conflit survenant dans les entreprises ou établissements, ayant pour cause l'interprétation du contenu de la convention collective nationale, la commission se réunit dans un

délai de trois jours et tente de concilier les parties.

Dans le cas où le conflit n'est pas réglé il peut être porté devant la commission de conciliation légale.

Conflits collectifs locaux

Lorsqu'elle est saisie d'un conflit collectif local, la commission se réunit dans les trois jours.

Si le désaccord persiste, le conflit peut être porté devant la section départementale agricole de conciliation du département du siège social de l'établissement concerné si elle existe ou, sinon, devant la commission régionale agricole de conciliation légale.

Conflits individuels

Lorsque les organisations signataires de la présente convention sont saisies d'un conflit individuel, elles peuvent, si les parties de ce conflit en sont d'accord, le soumettre à l'appréciation de la commission de conciliation. Celle-ci se réunit alors dans le délai d'un mois.

Les parties doivent se présenter en personne.

Les conflits individuels peuvent, en tout état de cause, être portés devant la juridiction civile compétente.

Chapitre IV : Dispositions d'ordre général et permanentes

Liberté syndicale et d'opinion

Article 7

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 5 du 2 mai 1978 en vigueur le 1er juillet 1978 étendu par arrêté du 25 juillet 1978 JONC 9 août 1978.

La liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement ou d'appartenir ou non à un syndicat constitué en vertu des dispositions du livre IV du code du travail (art. L. 412-2), sont reconnus.

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à une organisation syndicale, politique ou confessionnelle ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

Il est interdit à tout employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer au lieu et place de celui-ci.

Le chef d'entreprise ou ses représentants ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

Toute mesure prise par l'employeur contrairement aux dispositions des alinéas précédents est considérée comme abusive et donne lieu à dommages et intérêts.

Lorsqu'un salarié estime que son licenciement a été prononcé en violation du droit syndical rappelé ci-dessus, le différend peut être soumis à la commission paritaire de conciliation dans les conditions prévues à l'article 6, celle-ci est tenue d'entendre les représentants locaux des organisations syndicales patronales et ouvrières.

L'intervention de la commission ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice subi.

Exercice du droit syndical

Article 8

En vigueur étendu

Les employeurs doivent accorder aux salariés qui en font la demande quarante-huit heures à l'avance, sauf en cas de force majeure, le temps nécessaire pour assurer leurs obligations syndicales dans la limite d'une demi-journée par mois.

Sur demande écrite de leur syndicat, les salariés peuvent obtenir un congé pour assister aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation.

Les employeurs sont tenus d'accorder aux salariés, membres de la commission départementale du travail en agriculture ou des commissions mixtes prévues par la présente convention, les autorisations d'absences nécessaires pour participer aux travaux de ces commissions.

Les absences prévues au paragraphe précédent sont rémunérées comme temps de travail dans la limite d'un représentant par organisation syndicale représentative de salariés et signataire de la présente convention pour un maximum de trois réunions annuelles.

Ce nombre de réunions est reportable sur un an, il appartient à l'employeur de s'adresser à sa propre organisation syndicale pour obtenir le remboursement correspondant dans les limites définies ci-dessus.

Les frais inhérents à la participation des représentants des organisations syndicales représentatives de salariés et signataires de la présente convention aux commissions mixtes et commissions de conciliation (frais de déplacement) seront pris en charge par les organisations syndicales patronales dans la limite annuelle de 200 F par organisation syndicale.

Les moyens d'expression de l'organisation syndicale sont notamment :

- a) La collecte des cotisations sur le lieu de travail selon des modalités à déterminer au niveau de chaque entreprise ;
- b) La liberté de diffusion de la presse syndicale et de tous documents syndicaux à l'intérieur de l'entreprise ;
- c) Le libre affichage des communications strictement syndicales dans des conditions permettant une information effective des travailleurs, avec communication simultanée à l'employeur.
L'emplacement des panneaux d'affichage sera déterminé après entente entre l'employeur et les organisations syndicales ;
- d) Le droit pour chaque section syndicale de réunir ses adhérents dans l'entreprise après accord entre les parties sur l'heure et le lieu de la réunion.

Chapitre V : Délégués du personnel-Comités d'entreprise

Désignation des délégués du personnel

Article 9

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 5 du 2 mai 1978 en vigueur le 1er juillet 1978 étendu par arrêté du 25 juillet 1978 JONC 9 août 1978.

Les délégués du personnel sont élus et exercent leurs fonctions dans les conditions fixées par les dispositions des articles L. 420-1 et suivants du code du travail.

Ils disposent d'un crédit de quinze heures par mois et par titulaire. Ces heures doivent être rémunérées comme temps de travail.

Protection des délégués du personnel

Article 10

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 55 du 26 octobre 1992 en vigueur le 27 octobre 1992 étendu par arrêté du 4 mars 1993 JORF 17 mars 1993.

En cas de faute grave, l'employeur a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive.

La preuve de la faute grave incombe à l'employeur.

La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués du personnel pendant une durée de six mois à partir de l'expiration de leur mandat et des candidats aux fonctions de délégués du personnel présentés au premier tour par les organisations syndicales dès la publication des candidatures et pendant une durée de trois mois.

Tout licenciement effectué en contradiction avec ces prescriptions donne droit pour l'ouvrier licencié au paiement du salaire qu'il aurait perçu depuis la date de son renvoi jusqu'à sa réintégration, sans préjudice des dommages et intérêts.

Article 10

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 55 du 26 octobre 1992 en vigueur le 27 octobre 1992 *étendu par arrêté du 4 mars 1993 JORF 17 mars 1993 avec exclusions*.

Tout licenciement envisagé par l'employeur d'un délégué du personnel titulaire ou suppléant est obligatoirement soumis au comité d'entreprise qui donne un avis sur le projet de licenciement(1).

* Le licenciement ne peut intervenir que sur autorisation du chef de service de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles (I.T.E.P.S.A.) dont dépend l'établissement. Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise dans l'établissement, le chef de service de l'I.T.E.P.S.A. est saisi directement.*(1).

En cas de faute grave, l'employeur a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive.

La preuve de la faute grave incombe à l'employeur.

La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués du personnel pendant une durée de six mois à partir de l'expiration de leur mandat et des candidats aux fonctions de délégués du personnel présentés au premier tour par les organisations syndicales dès la publication des candidatures et pendant une durée de trois mois.

Tout licenciement effectué en contradiction avec ces prescriptions donne droit pour l'ouvrier licencié au paiement du salaire qu'il aurait perçu depuis la date de son renvoi jusqu'à sa réintégration, sans préjudice des dommages et intérêts.

(1) Alinéas non étendu.

Comités d'entreprise

Article 11

En vigueur étendu

Pour la réglementation des comités d'entreprise, les parties se réfèrent aux lois et décrets en vigueur.

Chapitre VI : Période d'essai, embauchage, effet de validité du contrat de travail, permanence de l'emploi

Dispositions générales

Article 12 A

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 66 du 19 février 1999 BO conventions collectives 99-16 étendu par arrêté du 8 juin 1999 JORF 18 juin 1999.

Embauche

Lorsqu'un employeur engage un salarié, il peut demander la dernière attestation de travail, son curriculum vitae et doit lui faire passer une visite médicale d'embauche.

L'engagement est conclu par un contrat conforme à la présente convention collective.

Contrat de travail

Le contrat de travail est établi en double exemplaire, signé par les deux parties et remis à chacune d'elles.

Le contrat de travail, sans préjudice des dispositions de l'article L. 122-3-1 du code du travail, indique obligatoirement :

- la convention collective de référence ;
- la date d'effet du contrat ;
- la nature du contrat ;
- le lieu de travail ;
- la qualification de l'emploi ;
- la catégorie d'emploi ;
- le coefficient de l'emploi ;
- la ou les éventuelles fonctions supplémentaires ;
- la durée et les modalités de la période d'essai ;
- la durée du travail ;
- le salaire réel ;
- les clauses particulières ;
- le régime de protection sociale et la caisse de retraite complémentaire ;

- les primes éventuelles ;
- les avantages en nature éventuels.

Le contrat peut contenir toute clause particulière sous réserve qu'elle ne soit pas contraire aux dispositions de la présente convention et de la réglementation en vigueur.

Toute modification ultérieure du contrat fera l'objet d'un nouvel accord écrit des intéressés.

Période d'essai

La durée de la période d'essai est fixée à 2 mois.

Les parties contractantes peuvent se séparer sans préavis pendant les 15 premiers jours de l'essai et à partir du seizième jour, avec un préavis de 8 jours à signifier au plus tard le dernier jour ouvrable de la période d'essai.

En cas de séparation au cours de la période d'essai, le salarié ne peut prétendre qu'à la rémunération déterminée par les parties au moment de l'embauche et correspondant à sa catégorie d'emploi.

L'engagement définitif du salarié intervient à l'issue de la période d'essai sans préjudice des dispositions de l'article L. 122-3-2 du code du travail.

Prime d'ancienneté

Une prime d'ancienneté est versée mensuellement aux salariés non cadres dans les conditions ci-après.

Cette prime fait partie de la rémunération. Elle est soumise aux cotisations d'assurances sociales en application de l'article 3 du décret du 20 avril 1950 modifié.

Sont assimilées à des heures de présence pour la détermination de l'ancienneté les périodes d'arrêt de travail pour maladie, maternité ou accident du travail, formation continue, congés payés ou de formation syndicale.

La prime d'ancienneté est calculée en fonction du salaire hors prime de l'emploi considéré sur les bases suivantes :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté ;

- 1 % par année supplémentaire jusqu'à 10 ans d'ancienneté. Arrêté du 2 février 1999 art. 1 : extension sous réserve - au deuxième alinéa du paragraphe "Contrat de travail" des articles 12-A et 12-B de la convention, les mentions du contrat de travail à durée déterminée (art. L. 122-3-1 du code du travail) ; - au premier alinéa du paragraphe "Période d'essai" de ces mêmes articles 12-A et 12-B, la période d'essai du contrat de travail à durée déterminée (art. L. 122-3-2 du code du travail) ;

Article 12 A

En vigueur non étendu

Embauche

Lorsqu'un employeur engage un salarié, il peut demander la dernière attestation de travail, son

curriculum vitae et doit lui faire passer une visite médicale d'embauche.

L'engagement est conclu par un contrat conforme à la présente convention collective.

Contrat de travail

Le contrat de travail est établi en double exemplaire, signé par les deux parties et remis à chacune d'elles.

Le contrat de travail, sans préjudice des dispositions de l'article L. 122-3-1 du code du travail, indique obligatoirement :

- la convention collective de référence ;
- la date d'effet du contrat ;
- la nature du contrat ;
- le lieu de travail ;
- la qualification de l'emploi ;
- la catégorie d'emploi ;
- le coefficient de l'emploi ;
- la ou les éventuelles fonctions supplémentaires ;
- la durée et les modalités de la période d'essai ;
- la durée du travail ;
- le salaire réel ;
- les clauses particulières ;
- le régime de protection sociale et la caisse de retraite complémentaire ;
- les primes éventuelles ;
- les avantages en nature éventuels.

Le contrat peut contenir toute clause particulière sous réserve qu'elle ne soit pas contraire aux dispositions de la présente convention et de la réglementation en vigueur.

Toute modification ultérieure du contrat fera l'objet d'un nouvel accord écrit des intéressés.

Période d'essai

La période d'essai permet au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent et à l'employeur d'évaluer les compétences de l'intéressé dans son travail.

La période d'essai, sa durée et son renouvellement doivent être prévus dans le contrat de travail.

1. Durée de la période d'essai

La période d'essai a une durée maximale fixée à :

- 2 mois pour les coefficients 100 à 109 ;
- 3 mois pour les coefficients 111 à 167 sans délégation de pouvoir ;
- 4 mois pour le coefficient 167 lorsque le salarié a une délégation de pouvoir et le coefficient 193.

En cas d'absence du salarié, la période d'essai est prolongée d'une durée équivalente à l'absence, sauf si cette absence est due à la demande de l'employeur.

2. Renouvellement de la période d'essai

Le renouvellement de cette période d'essai est possible 1 fois pour au maximum une durée équivalente.

L'employeur devra faire savoir au salarié, avant l'expiration de la première période, s'il entend se prévaloir de la faculté de renouveler l'essai.

L'accord écrit du salarié dans le contrat de travail doit être obtenu pour renouveler la période d'essai.

3. Délai de prévenance de la rupture de la période d'essai

Lorsque l'employeur met fin au contrat pendant la période d'essai, il doit prévenir le salarié dans un délai qui ne peut être inférieur à :

Ancienneté du salarié dans l'entreprise	Délai minimum de prévenance du salarié
Moins de 8 jours de présence	24 heures
Entre 8 jours et 1 mois	48 heures
Plus de 1 mois	2 semaines
Au moins 3 mois de présence	1 mois

Le délai de prévenance ne peut avoir pour effet de prolonger la durée de la période d'essai, renouvellement inclus. Ce délai de prévenance est inclus dans la période d'essai. La rupture de la période d'essai doit tenir compte du délai de prévenance.

Le délai de prévenance court à compter de la date de présentation de la lettre recommandée ou de la lettre remise en main propre ou à compter de la date à laquelle l'employeur ou le salarié a eu connaissance de la rupture de la période d'essai.

Lorsque le salarié est à l'initiative de la rupture, celui-ci doit respecter un préavis de 48 heures.

Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Les parties n'ont pas à motiver leur décision de rompre, aucune procédure particulière ne doit être respectée.

Recommandation :

Une lettre recommandée avec avis de réception ou une remise en main propre contre décharge au salarié ou à l'employeur en double exemplaire avec mention de la date de remise est utile à titre de preuve.

Prime d'ancienneté

Une prime d'ancienneté est versée mensuellement aux salariés non cadres dans les conditions ci-après.

Cette prime fait partie de la rémunération. Elle est soumise aux cotisations d'assurances sociales en application de l'article 3 du décret du 20 avril 1950 modifié.

Sont assimilées à des heures de présence pour la détermination de l'ancienneté les périodes d'arrêt de travail pour maladie, maternité ou accident du travail, formation continue, congés payés ou de formation syndicale.

La prime d'ancienneté est calculée sur le salaire réel, hors primes et heures supplémentaires, dans les conditions suivantes :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté ;

- 1 % par année supplémentaire jusqu'à 10 ans d'ancienneté. Arrêté du 2 février 1999 art. 1 : extension sous réserve - au deuxième alinéa du paragraphe "Contrat de travail" des articles 12-A et 12-B de la convention, les mentions du contrat de travail à durée déterminée (art. L. 122-3-1 du code du travail) ; - au premier alinéa du paragraphe "Période d'essai" de ces mêmes articles 12-A et 12-B, la période d'essai du contrat de travail à durée déterminée (art. L. 122-3-2 du code du travail) ;

Article 12 B

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 73 du 26 novembre 2001 BO conventions collectives 2002-5, *étendu avec exclusion par arrêté du 22 avril 2002 JORF 3 mai 2002*.

Sont cadres les salariés relevant de la catégorie 5 *et ceux ayant signé une délégation de pouvoir, telle que définie ci-dessous * (1):

Délégation de pouvoir relative à la sécurité des activités équestres :

Le salarié enseignant cadre accepte une délégation de pouvoir nominative et contractuelle pour les pratiques équestres et la responsabilité qu'elle implique.

Le salarié est le responsable pénal et civil pour ce qui concerne l'intégrité physique et psychique du pratiquant. Le salarié doit respecter et faire respecter la réglementation en vigueur en termes d'hygiène et de sécurité et d'environnement.

Le salarié fera respecter par les salariés dont il a la charge, et par les pratiquants, les règles de sécurité, le port du casque et de tenues et équipements adaptés aux pratiques équestres dont il a la charge. (1)

Parmi les cadres, on distingue deux catégories :

a) Les cadres dirigeants :

Sont considérés comme cadres dirigeants les directeurs généraux salariés qui disposent pour assumer leurs fonctions de la délégation de pouvoirs la plus large en matière sociale, économique et financière (gestion du budget et des investissements, gestion du personnel et des équipés, hygiène et sécurité, responsabilité pénale). Cette délégation de pouvoirs doit être précisée dans le contrat de travail.

La qualité de cadre dirigeant doit avoir été acceptée par le salarié dans ce contrat, son refus ne

pouvant être considéré comme constituant un motif de licenciement.

Ils ne sont pas soumis à la réglementation de la durée du travail et ne bénéficient donc pas de la réduction du temps de travail.

Ils perçoivent une rémunération forfaitaire sans référence horaire dont ils débattent librement avec leur employeur, mais qui ne peut être inférieure à un seuil minimum équivalent à 130 % du salaire du directeur de catégorie 5.

b) Les cadres organisant leur temps de travail :

Sont concernés les salariés ayant la qualité de cadre au sens de la convention collective ou du 1er alinéa de l'article 4 de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et qui ne relèvent pas des deux autres catégories.

Ces cadres disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour réaliser la mission ou la responsabilité qui leur est confiée. Leur horaire de travail ne peut être prédéterminé.

Ce sont les directeurs relevant de la catégorie 5 et les responsables pédagogiques de la catégorie 4, qui ne sont pas sous l'autorité directe d'un directeur salarié ou d'un gérant de SARL ou d'un entrepreneur individuel. En outre, ce dernier doit avoir signé une délégation de pouvoir (1). Pour ces derniers, la qualité de cadr doit être acceptée par le salarié, son refus ne pouvant être considéré comme constituant un motif de licenciement.

Embauche

Lorsqu'un employeur engage un cadre, il peut demander la dernière attestation de travail, son curriculum vitae et doit lui faire passer une visite médicale d'embauche.

Contrat de travail

Le contrat de travail est établi en double exemplaire, signé par les 2 parties et remis à chacune d'elles.

Le contrat de travail, sans préjudice des dispositions de l'article L. 122-3-1 du code du travail, indique obligatoirement :

- la convention collective de référence ;
- la date d'effet du contrat ;
- la nature du contrat ;
- le lieu de travail ;
- la définition de la délégation de pouvoir ;
- la qualification de l'emploi ;
- la catégorie d'emploi ;
- le coefficient de l'emploi ;
- la ou les éventuelles fonctions supplémentaires ;

- la durée et les modalités de la période d'essai ;
- la durée du travail ;
- le salaire réel ;
- les clauses particulières ;
- le régime de protection sociale et la caisse de retraite complémentaire ;
- les primes éventuelles ;
- les avantages en nature éventuels.

Toute modification ultérieure du contrat fera l'objet d'un nouvel accord écrit des intéressés.

Période d'essai

La durée de la période d'essai est fixée à 3 mois de travail effectif éventuellement renouvelable une fois, pour une durée maximum de 3 mois.

Au cours du premier mois de la période d'essai, les deux parties peuvent se séparer avec un préavis réciproque de 10 jours ouvrables.

Après ce premier mois, le temps de préavis réciproque est fixé à un mois.

Tout cadre licencié par son employeur au cours de la période d'essai pourra s'absenter 2 heures par jour ouvrable pour chercher un nouvel emploi. Ces heures passées à la recherche d'un nouvel emploi ne donnent pas lieu à diminution des appointements, sauf à partir du jour où le cadre a trouvé un nouvel emploi.

En cas de départ volontaire ou démission au cours de la période d'essai, l'intéressé peut bénéficier de 2 heures par jour ouvrable pendant la période de préavis restant à accomplir pour rechercher un nouvel emploi. Ces heures ne sont pas rémunérées. Ces absences ne seront plus admises dès que le cadre a trouvé un nouvel emploi.

Lesdites heures, que ce soit en cas de licenciement ou de démission, peuvent être groupées en demi-journées ou en journées. Ces absences sont fixées alternativement par chacune des deux parties ou bloquées d'un commun accord en une ou plusieurs fois.

A l'expiration d'une période d'essai concluante, l'engagement devient définitif sans préjudice des dispositions de l'article L. 122-3-2 du code du travail.

Prime d'ancienneté

Une prime d'ancienneté est versée mensuellement aux salariés cadres dans les conditions ci-après :

Cette prime fait partie de la rémunération. Elle est soumise aux cotisations d'assurances sociales en application de l'article 3 du décret du 20 avril 1950 modifié.

Sont assimilées à des heures de présence pour la détermination de l'ancienneté les périodes d'arrêt de travail pour maladie, maternité ou accident du travail, formation continue, congés payés ou de formation syndicale.

La prime d'ancienneté est calculée en fonction du salaire hors primes de l'emploi considéré sur les bases suivantes :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté ;
- 1 % par année supplémentaire jusqu'à 10 ans d'ancienneté.

(1) Termes exclus de l'extension par arrêté du 22 avril 2002.

Article 12 B

En vigueur non étendu

Sont cadres les salariés relevant de la catégorie 5 *et ceux ayant signé une délégation de pouvoir, telle que définie ci-dessous * (1):

Délégation de pouvoir relative à la sécurité des activités équestres :

Le salarié enseignant cadre accepte une délégation de pouvoir nominative et contractuelle pour les pratiques équestres et la responsabilité qu'elle implique.

Le salarié est le responsable pénal et civil pour ce qui concerne l'intégrité physique et psychique du pratiquant. Le salarié doit respecter et faire respecter la réglementation en vigueur en termes d'hygiène et de sécurité et d'environnement.

Le salarié fera respecter par les salariés dont il a la charge, et par les pratiquants, les règles de sécurité, le port du casque et de tenues et équipements adaptés aux pratiques équestres dont il a la charge. (1)

Parmi les cadres, on distingue deux catégories :

a) Les cadres dirigeants :

Sont considérés comme cadres dirigeants les directeurs généraux salariés qui disposent pour assumer leurs fonctions de la délégation de pouvoirs la plus large en matière sociale, économique et financière (gestion du budget et des investissements, gestion du personnel et des équidés, hygiène et sécurité, responsabilité pénale). Cette délégation de pouvoirs doit être précisée dans le contrat de travail.

La qualité de cadre dirigeant doit avoir été acceptée par le salarié dans ce contrat, son refus ne pouvant être considéré comme constituant un motif de licenciement.

Ils ne sont pas soumis à la réglementation de la durée du travail et ne bénéficient donc pas de la réduction du temps de travail.

Ils perçoivent une rémunération forfaitaire sans référence horaire dont ils débattent librement avec leur employeur, mais qui ne peut être inférieure à un seuil minimum équivalent à 130 % du salaire du directeur de catégorie 5.

b) Les cadres organisant leur temps de travail :

Sont concernés les salariés ayant la qualité de cadre au sens de la convention collective ou du 1er alinéa de l'article 4 de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et qui ne relèvent pas des deux autres catégories.

Ces cadres disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour réaliser la mission ou la responsabilité qui leur est confiée. Leur horaire de travail ne peut être

prédéterminé.

Ce sont les directeurs relevant de la catégorie 5 et les responsables pédagogiques de la catégorie 4, qui ne sont pas sous l'autorité directe d'un directeur salarié ou d'un gérant de SARL ou d'un entrepreneur individuel. En outre, ce dernier doit avoir signé une délégation de pouvoir (1). Pour ces derniers, la qualité de cadr doit être acceptée par le salarié, son refus ne pouvant être considéré comme constituant un motif de licenciement.

Embauche

Lorsqu'un employeur engage un cadre, il peut demander la dernière attestation de travail, son curriculum vitae et doit lui faire passer une visite médicale d'embauche.

Contrat de travail

Le contrat de travail est établi en double exemplaire, signé par les 2 parties et remis à chacune d'elles.

Le contrat de travail, sans préjudice des dispositions de l'article L. 122-3-1 du code du travail, indique obligatoirement :

- la convention collective de référence ;
- la date d'effet du contrat ;
- la nature du contrat ;
- le lieu de travail ;
- la définition de la délégation de pouvoir ;
- la qualification de l'emploi ;
- la catégorie d'emploi ;
- le coefficient de l'emploi ;
- la ou les éventuelles fonctions supplémentaires ;
- la durée et les modalités de la période d'essai ;
- la durée du travail ;
- le salaire réel ;
- les clauses particulières ;
- le régime de protection sociale et la caisse de retraite complémentaire ;
- les primes éventuelles ;
- les avantages en nature éventuels.

Toute modification ultérieure du contrat fera l'objet d'un nouvel accord écrit des intéressés.

Période d'essai

Se référer à l'article 12 A.

Prime d'ancienneté

Une prime d'ancienneté est versée mensuellement aux salariés cadres dans les conditions ci-après :

Cette prime fait partie de la rémunération. Elle est soumise aux cotisations d'assurances sociales en application de l'article 3 du décret du 20 avril 1950 modifié.

Sont assimilées à des heures de présence pour la détermination de l'ancienneté les périodes d'arrêt de travail pour maladie, maternité ou accident du travail, formation continue, congés payés ou de formation syndicale.

La prime d'ancienneté est calculée sur le salaire conventionnel, hors primes et heures supplémentaires, dans les conditions suivantes :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté ;
- 1 % par année supplémentaire jusqu'à 10 ans d'ancienneté.

(1) Termes exclus de l'extension par arrêté du 22 avril 2002.

Article 12 C

En vigueur étendu

Le recours au contrat à durée déterminée n'est autorisé que dans les cas suivants :

1. Absence temporaire d'un salarié ne résultant pas d'un conflit du travail.
2. Survenance d'un surcroît exceptionnel et temporaire d'activité.
3. Contrat conclu afin de permettre de faire face à une activité saisonnière ou occasionnelle.
4. Contrat conclu dans le cadre de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle par alternance.

L'indemnité de fin de contrat visée à l'article L. 122-3-4 du code du travail est due pour les contrats prévus exclusivement aux cas 1 et 2. Cette indemnité est fixée à 6 % du montant de la rémunération brute due aux salariés pendant la durée du contrat.

En ce qui concerne la durée du contrat à durée déterminée, il convient de se référer aux dispositions du code du travail.

Article 12 C

En vigueur non étendu

1. Cas de recours au CDD

Le recours au contrat à durée déterminée n'est possible que dans les cas prévus par le code du

travail.

Cas particulier du CDD à caractère saisonnier :

Ont un caractère saisonnier les tâches normalement appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs et ne correspondant pas à une activité normale et régulière de l'établissement.

Dans les établissements équestres sont notamment considérés comme saisonniers les emplois limités à la durée des périodes de vacances scolaires liés aux activités spécifiques de ces périodes.

2. Durée du contrat

En ce qui concerne la durée du contrat à durée déterminée, il convient de se référer aux dispositions du code du travail.

3. Indemnité de fin de contrat : conditions d'attribution, montant et versement

A l'échéance du terme, le salarié a droit à une indemnité de fin de contrat, sauf dans les cas prévus par la loi.

Le montant de l'indemnité de fin de contrat est égal à 10 % de la rémunération totale brute due au salarié.

Cette indemnité sera versée à l'issue du contrat en même temps que le dernier salaire et figurera sur le bulletin de paie.

Cette indemnité est réduite à 6 % si le salarié a bénéficié d'une formation professionnelle en dehors du temps de travail effectif, telle qu'une action de développement des compétences (exemple : obtention d'un diplôme d'Etat ou d'un titre reconnu par la présente convention collective ou par la CPNE-EE), ou d'un bilan de compétences.

Pour que cette réduction soit applicable, l'employeur doit proposer de manière individuelle au salarié concerné un accès à la formation professionnelle.

Maladies-accidents

Article 13-1

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 55 du 26 octobre 1992 étendu par arrêté du 4 mars 1993 JORF 17 mars 1993.

Les absences justifiées résultant de maladies ou d'accidents et dont l'employeur a été avisé, sauf en cas de force majeure, dans les trois jours francs, ne constituent pas un motif de rupture du contrat de travail mais une simple suspension de celui-ci.

Maladies et accidents de la vie privée.

Il ne sera procédé à aucun licenciement pour cause de maladie ou d'accident de la vie privée jusqu'à concurrence de six mois d'interruption de travail, continue ou discontinue, sur douze mois consécutifs, sous peine de dommages-intérêts.

L'employeur qui déciderait de ne pas reprendre le salarié à son service à l'expiration de ce délai

devra respecter la procédure de licenciement.

Si le licenciement est fondé sur l'inaptitude physique de reprendre son emploi, l'employeur devra mettre en oeuvre la procédure de licenciement et verser l'indemnité conventionnelle ou légale de licenciement et l'indemnité compensatrice de congés payés.

Maladies professionnelles et accidents du travail.

Le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail ou la maladie ainsi que, le cas échéant, pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que doit suivre l'intéressé.

A l'expiration de la période de suspension du contrat, l'employeur doit réintégrer le salarié dans son emploi antérieur.

Si cette réintégration n'est pas possible compte tenu de l'inaptitude du salarié à occuper les fonctions inhérentes à l'emploi qu'il exerçait avant la maladie ou l'accident - et après visite médicale - l'employeur s'engage à rechercher les possibilités de reclassement dans un autre emploi du centre ou auprès d'autres établissements.

En cas d'impossibilité de reclassement ou de refus par le salarié de l'emploi proposé, l'employeur pourra procéder au licenciement.

Remplacement.

Le remplaçant éventuel du salarié malade ou accidenté doit être informé, le jour de l'embauche, du caractère provisoire de son embauche.

Le contrat de travail à durée déterminée conclu pour le remplacement d'un salarié malade ou accidenté, et qui ne comporte pas un terme fixé d'avance, doit être conclu pour une durée minimale et à pour terme la fin de l'absence du salarié.

Si l'employeur n'entend pas prolonger les relations contractuelles au-delà de la durée minimale, il doit en notifier son intention au salarié en respectant un délai égal à un jour par semaine de travail si la durée minimale est inférieure à six mois et à un mois dans les autres cas.

Réembauchage.

Lorsque le contrat se sera trouvé rompu par suite d'une maladie ou d'un accident prolongé, l'intéressé bénéficiera, pendant un délai de six mois à compter de cette rupture, d'un droit de préférence au réembauchage.

Article 13-1

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 55 du 26 octobre 1992 *étendu par arrêté du 4 mars 1993 JORF 17 mars 1993 avec exclusions*.

Les absences justifiées résultant de maladies ou d'accidents et dont l'employeur a été avisé, sauf en cas de force majeure, dans les trois jours francs, ne constituent pas un motif de rupture du contrat de travail mais une simple suspension de celui-ci.

Maladies et accidents de la vie privée.

Il ne sera procédé à aucun licenciement pour cause de maladie ou d'accident de la vie privée jusqu'à concurrence de six mois d'interruption de travail, continue ou discontinue, sur douze mois consécutifs, sous peine de dommages-intérêts.

L'employeur qui déciderait de ne pas reprendre le salarié à son service à l'expiration de ce délai devra respecter la procédure de licenciement.

Si le licenciement est fondé sur l'inaptitude physique de reprendre son emploi, l'employeur devra mettre en oeuvre la procédure de licenciement et verser l'indemnité conventionnelle ou légale de licenciement et l'indemnité compensatrice de congés payés.(1).

Maladies professionnelles et accidents du travail.

Le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail ou la maladie ainsi que, le cas échéant, pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que doit suivre l'intéressé.

A l'expiration de la période de suspension du contrat, l'employeur doit réintégrer le salarié dans son emploi antérieur.

Si cette réintégration n'est pas possible compte tenu de l'inaptitude du salarié à occuper les fonctions inhérentes à l'emploi qu'il exerçait avant la maladie ou l'accident - et après visite médicale - l'employeur s'engage à rechercher les possibilités de reclassement dans un autre emploi du centre ou auprès d'autres établissements.

En cas d'impossibilité de reclassement ou de refus par le salarié de l'emploi proposé, l'employeur pourra procéder au licenciement.

Il devra alors verser au salarié l'indemnité compensatrice de préavis ainsi qu'une indemnité spéciale égale à un mois de salaire. Il percevra en outre, s'il remplit les conditions requises, l'indemnité de licenciement à laquelle aurait donné droit son ancienneté(1).

Remplacement.

Le remplaçant éventuel du salarié malade ou accidenté doit être informé, le jour de l'embauche, du caractère provisoire de son embauche.

Le contrat de travail à durée déterminée conclu pour le remplacement d'un salarié malade ou accidenté, et qui ne comporte pas un terme fixé d'avance, doit être conclu pour une durée minimale et a pour terme la fin de l'absence du salarié.

Si l'employeur n'entend pas prolonger les relations contractuelles au-delà de la durée minimale, il doit en notifier son intention au salarié en respectant un délai égal à un jour par semaine de travail si la durée minimale est inférieure à six mois et à un mois dans les autres cas.

Réembauchage.

Lorsque le contrat se sera trouvé rompu par suite d'une maladie ou d'un accident prolongé, l'intéressé bénéficiera, pendant un délai de six mois à compter de cette rupture, d'un droit de préférence au réembauchage.

(1) Alinéa non étendu.

Garantie de rémunération en cas d'arrêt de travail

Article 13-2

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 36 du 18 novembre 1986 en vigueur le 1er janvier 1987 étendu par arrêté du 9 février 1987 JORF 22 février 1987.

En cas d'accident ou de maladie dûment signalés dans les trois jours francs et constatés par certificat médical pouvant donner lieu à une contre-visite d'un médecin, le salarié continue à percevoir l'intégralité du salaire de base garanti par le contrat de travail, dans les conditions suivantes :

a) En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle sans condition d'ancienneté et jusqu'à quatre ans d'ancienneté (telle que définie à l'article 49 de la présente convention collective), il percevra, à compter du premier jour, un salaire entier jusqu'à concurrence de trois mois d'absence ;

b) En cas d'accident ou de maladie de la vie privée après un an d'ancienneté et jusqu'à quatre ans d'ancienneté (telle que définie à l'article 49 de la présente convention collective), il percevra, à compter du onzième jour, un salaire entier jusqu'à concurrence de trois mois pour accident et de deux mois pour maladie ;

c) A partir de la cinquième année d'ancienneté, cette indemnité sera majorée d'un mois par tranche

de quatre années et plafonnée à six mois.

Plusieurs arrêts successifs peuvent être indemnisés au titre des dispositions qui précèdent, sans toutefois dépasser au cours d'une même année la durée fixée ci-dessus, compte tenu de l'ancienneté du salarié au début de sa maladie.

Les appointements versés en application du présent article seront diminués chaque mois du montant des prestations allouées à l'intéressé au titre des assurances sociales agricoles ou de toute autre caisse de prévoyance ou d'assurances accident à laquelle adhère l'entreprise.

Article 13-2

En vigueur non étendu

En cas d'accident ou de maladie dûment signalés dans les trois jours francs et constatés par certificat médical pouvant donner lieu à une contre-visite d'un médecin, le salarié continue à percevoir l'intégralité du salaire de base garanti par le contrat de travail, dans les conditions suivantes :

- a) En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle sans condition d'ancienneté et jusqu'à quatre ans d'ancienneté (telle que définie à l'article 49 de la présente convention collective), il percevra, à compter du premier jour, un salaire entier jusqu'à concurrence de trois mois d'absence ;
- b) En cas d'accident ou de maladie de la vie privée après 1 an d'ancienneté et jusqu'à 4 ans d'ancienneté (telle que définie à l'article 49 de la convention), il percevra à compter du huitième jour un salaire entier jusqu'à concurrence de 3 mois pour accident et de 2 mois pour maladie ;
- c) A partir de la cinquième année d'ancienneté, cette indemnité sera majorée d'un mois par tranche de quatre années et plafonnée à six mois.

Plusieurs arrêts successifs peuvent être indemnisés au titre des dispositions qui précèdent, sans toutefois dépasser au cours d'une même année la durée fixée ci-dessus, compte tenu de l'ancienneté du salarié au début de sa maladie.

Les appointements versés en application du présent article seront diminués chaque mois du montant des prestations allouées à l'intéressé au titre des assurances sociales agricoles ou de toute autre caisse de prévoyance ou d'assurances accident à laquelle adhère l'entreprise.

Maternité

Article 14

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 55 du 26 octobre 1992 étendu par arrêté du 4 mars 1993 JORF 17 mars 1993.

Risques de grossesse

Dès la déclaration de grossesse, la femme enceinte sera, sur sa demande, exemptée de la pratique de l'équitation et devra être employée à toute autre occupation compatible avec son état.

Maternité

a) Maternité (suspension du travail par la femme) :

1° La femme a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après la date de celui-ci. Si un état pathologique, attesté par certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches, le rend nécessaire, la période de suspension est augmentée de la durée de cet état pathologique, sans pouvoir excéder huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et quatorze semaines après la date de celui-ci.

En cas de naissance multiple, ou si la salariée a déjà mis au monde au moins deux enfants viables, il y a lieu d'appliquer les dispositions de l'article L. 122-26 du code du travail.

Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension du contrat de travail pourra être prolongée jusqu'à l'accomplissement des quatorze semaines de suspension de contrat auxquelles la salariée a droit.

La femme devra avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend remettre en vigueur son contrat de travail.

2° Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit en application de l'article L. 122-26 du code du travail qu'elle use ou non de ce droit ainsi que pendant les quatre semaines qui suivent l'expiration de ces périodes.

Toutefois, l'employeur peut résilier le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement, de maintenir ledit contrat, mais la résiliation du contrat de travail ne peut prendre effet ou être signifiée pendant la période de suspension prévue à l'alinéa 1 du paragraphe b du présent article.

Si un licenciement est notifié avant la constatation médicale de la grossesse, la salariée peut, dans un délai de quinze jours à compter de la notification du licenciement, justifier de son état par l'envoi d'un certificat médical par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, le licenciement se trouve de ce fait annulé sauf s'il est prononcé pour un des motifs justifiant, par application de l'alinéa précédent, la résiliation du contrat de travail.

Les dispositions des précédents alinéas ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

3° A l'expiration du délai après l'accouchement auquel elle a droit en application des dispositions ci-dessus ou de dispositions législatives ou réglementaires plus favorables, la femme peut, en vue d'élever son enfant, s'abstenir, sans délai-congé et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture, de reprendre son emploi. Elle doit alors, quinze jours au moins avant le terme de la période de suspension, avertir son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception,

qu'elle ne reprendra pas son emploi au terme de la suspension de son contrat. En pareil cas, elle peut dans l'année suivant ce terme solliciter dans les mêmes formes son réembauchage : l'employeur est alors tenu pendant un an de l'embaucher par priorité dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'elle avait acquis au moment de son départ.

L'inobservation par l'employeur des dispositions précitées peut donner lieu à l'attribution de dommages-intérêts au profit de la femme.

En outre, lorsque, en application des dispositions précitées, le licenciement est nul, l'employeur est tenu de verser le montant du salaire qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité.

L'assistance judiciaire est de droit pour la femme devant la juridiction du premier degré.

Toute convention contraire est nulle de plein droit.

4° La salariée en état de grossesse apparente peut quitter définitivement son employeur sans avoir à respecter le délai de préavis prévu et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture.

b) Maternité (interdiction d'emploi) :

Les femmes ne peuvent être occupées pendant une période de huit semaines au total avant et après leur accouchement.

Il est interdit d'employer les femmes en couches dans les six semaines qui suivent la délivrance.

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Article 14.2

En vigueur non étendu

A l'occasion d'une naissance ou de l'arrivée au foyer d'un enfant, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle peuvent bénéficier d'un congé de paternité de 11 jours consécutifs ou de 18 jours en cas de naissances multiples.

Ce congé doit être pris dans les 4 mois suivant la naissance ou à l'arrivée de l'enfant.

Le salarié qui souhaite bénéficier de ce congé doit avertir son employeur au moins 1 mois avant la date à laquelle il entend prendre son congé. Il doit également préciser la date de son retour.

Le contrat de travail est suspendu pendant cette période.

Au terme du congé de paternité, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Ce congé peut se cumuler avec le congé prévu à l'article 40.2.

Permanence de l'emploi

Article 15

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 73 du 26 novembre 2001 BO conventions collectives 2002-5 étendu par arrêté du 22 avril 2002 JORF 3 mai 2002.

Est considéré comme salarié permanent celui auquel l'employeur garantit un travail pendant au moins un an, à raison d'une durée hebdomadaire d'au moins trente-cinq heures.

Lorsque le contrat est à durée indéterminée, le bénéfice de la sécurité de l'emploi continue à s'appliquer par tacite reconduction pour toute nouvelle année recommencée depuis l'embauche du salarié.

Dans les autres cas, le salarié bénéficiera des dispositions légales et réglementaires régissant les contrats à durée déterminée ou le temps partiel.

Chapitre VII

Section 1 : Montant des salaires du personnel

Salaires et accessoires de salaires

Article 16

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 64 du 23 avril 1998 en vigueur le 1er octobre 1998 BO conventions collectives 98-33 étendu par arrêté du 2 février 1999 JORF 10 février 1999.

A égalité de travail, le personnel féminin reçoit la même rémunération que le personnel masculin de même catégorie professionnelle.

Les salaires et les accessoires de salaires sont déterminés en annexe I.

En aucun cas, le salaire d'un salarié ne peut être inférieur au montant de la rémunération résultant de l'application des textes relatifs au salaire minimum de croissance ou de son coefficient d'emploi.

Un salaire minimum appelé " Salaire conventionnel " est déterminé pour chaque emploi.

Chaque emploi comprend l'attribution de fonctions de base englobant des tâches minimum et éventuellement des fonctions supplémentaires (cf. art. 57).

Toute progression au sein des fonctions de base donne droit à une majoration de salaire de 2 %.

Toute fonction supplémentaire donne droit à une majoration de 3 %.

Toute fonction d'une catégorie supérieure donne droit à une majoration de 4 %.

L'ensemble des majorations est calculé sur la base du salaire conventionnel.

Un salarié peut se voir attribuer trois fonctions au maximum d'une catégorie supérieure. Au-delà, le salarié est classé à la catégorie immédiatement supérieure.

Un salarié d'une catégorie donnée peut percevoir une rémunération plus élevée que le niveau conventionnel de la catégorie supérieure.

Rémunération des jeunes salariés

Article 17

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 64 du 23 avril 1998 en vigueur le 1er octobre 1998 BO conventions collectives 98-33 étendu par arrêté du 2 février 1999 JORF 10 février 1999.

La rémunération des jeunes salariés de 16 à 18 ans, par rapport à celle des salariés de même catégorie professionnelle, peut comporter les abattements suivants :

- de 16 à 17 ans : 20 % ;

- de 17 à 18 ans : 10 %.

Cet abattement est supprimé pour les jeunes salariés justifiant de six mois de pratique professionnelle dans un centre équestre.

Calcul du salaire minimum de base

Article 18

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 64 du 23 avril 1998 en vigueur le 1er octobre 1998 BO conventions collectives 98-33 étendu par arrêté du 2 février 1999 JORF 10 février 1999.

Le salaire horaire minimum est obtenu en multipliant le coefficient hiérarchique par la valeur du point.

Le calcul du salaire mensuel minimum de base et la valeur monétaire du point sont définis en annexe I.

Section 2 : Avantages en nature

Estimation des avantages en nature

Article 19

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 64 du 23 avril 1998 en vigueur le 1er octobre 1998 BO conventions collectives 98-33 étendu par arrêté du 2 février 1999 JORF 10 février 1999.

La valeur des avantages en nature attribués par l'employeur qui est fixée en annexe I de la présente convention vient en déduction des salaires résultant de l'article 17 ci-dessus et desdites annexes.

Nourriture

Article 20

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 64 du 23 avril 1998 en vigueur le 1er octobre 1998 BO conventions collectives 98-33 étendu par arrêté du 2 février 1999 JORF 10 février 1999.

L'évaluation journalière de la nourriture est fixée comme suit sur la base du SMIC horaire :

- un repas : une heure de travail ;
- petit déjeuner : une demi-heure de travail ;
- journée : deux heures et demie de travail.

Le prix journalier de la nourriture est révisé à l'occasion des relèvements du SMIC.

Article 20

En vigueur non étendu

L'évaluation forfaitaire journalière de la nourriture est fixée d'un commun accord avec, au minimum, la valeur déterminée selon le barème fiscal en cours.

Logement

Article 21

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 64 du 23 avril 1998 en vigueur le 1er octobre 1998 BO conventions collectives 98-33 étendu par arrêté du 2 février 1999 JORF 10 février 1999.

Pour les logements de fonction répondant aux conditions fixées par la législation en vigueur, attribués aux salariés à titre d'accessoire au contrat de travail, la retenue mensuelle est fixée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Sauf accord entre les parties, le barème fixé ci-dessous s'établit en heures de travail, sur la base du taux horaire du SMIC.

Définition

Logement individuel :

- une pièce d'au moins 9 mètres carrés meublée, éclairée, chauffée : 5 heures.

Logement familial :

- logement nu, par pièce de 9 mètres carrés : 3 heures ;
- majoration pour dépendance couverte en dur ou semi-dur de 12 mètres carrés environ : 2 heures ;
- majoration pour jardin d'une surface minimum de 250 mètres carrés attenant ou à proximité immédiate du logement : 2 heures.

L'indemnité d'occupation que les employeurs sont autorisés à retenir sur la rémunération des salariés est fixée en annexe I.

Le prix de la consommation de l'eau et du courant électrique est à la charge du salarié, sous réserve que celui-ci dispose de compteurs particuliers.

Un état des lieux est dressé lors de la prise en charge en double exemplaire sur papier libre. La concession du logement est accessoire au contrat de travail et la durée de mise à disposition est liée à ce dernier. Elle cessera à la rupture du contrat, quelle que soit la cause et de quelque partie qu'elle émane.

Le contrat de travail devra préciser si ce personnel est obligé de loger sur place, dans le logement mis à sa disposition, pour assurer le gardiennage de l'établissement.

Dans le cas où le personnel est obligé de loger sur place, il percevra une indemnité égale à 5 heures au SMIC.

En cas de rupture du contrat de travail, le logement doit être évacué dans les délais minimaux fixés ci-dessous, sauf accord particulier entre les parties :

1° Cas du personnel qui quitte volontairement son emploi :

- évacuation des lieux dès la fin du préavis.

2° Cas du personnel licencié pour faute grave :

- personnel vivant seul : évacuation immédiate ;

- personnel chargé de famille : 1 mois après la notification du renvoi.

3° Cas du personnel licencié pour toute autre cause :

- personnel vivant seul : évacuation dès la fin du préavis ;

- personnel chargé de famille : 1 mois supplémentaire.

Article 21

En vigueur non étendu

Pour les logements de fonction répondant aux conditions fixées par la législation en vigueur, attribués aux salariés à titre d'accessoire au contrat de travail, la retenue mensuelle est fixée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Sauf accord entre les parties, le barème fixé ci-dessous s'établit en heures de travail, sur la base du taux horaire du SMIC.

Définition

Logement individuel :

- une pièce d'au moins 9 mètres carrés meublée, éclairée, chauffée : 5 heures.

Logement familial :

- logement nu, par pièce de 9 mètres carrés : 3 heures ;

- majoration pour dépendance couverte en dur ou semi-dur de 12 mètres carrés environ : 2 heures ;

- majoration pour jardin d'une surface minimum de 250 mètres carrés attenant ou à proximité immédiate du logement : 2 heures.

L'indemnité d'occupation minimum que les employeurs sont autorisés à retenir sur la rémunération des salariés est fixée dans la grille des salaires.

Le prix de la consommation de l'eau et du courant électrique est à la charge du salarié, sous réserve que celui-ci dispose de compteurs particuliers ou divisionnaires.

Un état des lieux est dressé lors de la prise en charge en double exemplaire sur papier libre. La concession du logement est accessoire au contrat de travail et la durée de mise à disposition est liée à ce dernier. Elle cessera à la rupture du contrat, quelle que soit la cause et de quelque partie qu'elle émane.

Le contrat de travail devra préciser si ce personnel est obligé de loger sur place, dans le logement mis à sa disposition, pour assurer le gardiennage de l'établissement.

Dans le cas où le personnel est obligé de loger sur place, il percevra une indemnité égale à 5 heures au SMIC.

En cas de rupture du contrat de travail, le logement doit être évacué dans les délais minimaux fixés ci-dessous, sauf accord particulier entre les parties :

1° Cas du personnel qui quitte volontairement son emploi :

- évacuation des lieux dès la fin du préavis.

2° Cas du personnel licencié pour faute grave :

- personnel vivant seul : évacuation immédiate ;

- personnel chargé de famille : 1 mois après la notification du renvoi.

3° Cas du personnel licencié pour toute autre cause :

- personnel vivant seul : évacuation dès la fin du préavis ;

- personnel chargé de famille : 1 mois supplémentaire.

Conditions particulières du salarié propriétaire d'un équidé

Article 22

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 64 du 23 avril 1998 en vigueur le 1er octobre 1998 BO conventions collectives 98-33 étendu par arrêté du 2 février 1999 JORF 10 février 1999.

1. Pension :

L'avantage en nature de l'équidé en pension comprend : le box, la litière et l'alimentation dans les conditions habituelles de l'établissement.

2. Valeur mensuelle de la pension de l'équidé :

L'indemnité d'occupation que l'employeur est autorisé à retenir sur la rémunération du salarié est fixée :

- soit d'un commun accord entre l'employeur et le salarié ;

- soit 50 % du prix TTC de la pension de base proposé par l'établissement aux propriétaires d'équidés.

3. Usage de l'équidé :

L'utilisation du cheval personnel n'est pas autorisée pendant le temps de travail sauf accord particulier de l'employeur.

Article 22

En vigueur non étendu

I. - Le cheval du salarié est admis dans l'établissement hors cadre d'un avantage en nature.

Compte tenu de la particularité de l'emploi dans les centres équestres, un salarié peut être amené à mettre un cheval en pension dans l'établissement où il travaille.

L'employeur peut accepter la présence du cheval du salarié et y mettre fin dans les conditions habituelles de l'établissement. Un préavis de 1 mois minimum pour mettre fin à l'hébergement du cheval devra alors être respecté.

Dans la mesure où le tarif pratiqué ne correspond pas à une réduction de plus de 30 % du prix public de pension, la pension du cheval ne constitue pas un avantage en nature.

II. - Le cheval du salarié est admis dans l'établissement dans le cadre d'un avantage en nature.

Lorsque les conditions de la prise en pension sont inscrites dans le contrat de travail ou dans un avenant, cette négociation prend le caractère d'un avantage en nature.

1. Valeur mensuelle de la pension de l'équidé dans le cas d'un avantage en nature

L'indemnité d'occupation que l'employeur est autorisé à retenir sur la rémunération du salarié est fixée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. Sa valeur minimale correspond à 50 % du prix public HT ou, quand il est plus faible, au prix de revient de l'hébergement pour l'établissement.

2. Usage de l'équidé

L'utilisation du cheval personnel n'est pas autorisée pendant le temps de travail sauf accord particulier de l'employeur. Toute utilisation d'un équidé dans un but lucratif est interdite.

Conditions particulières du salarié propriétaire d'un équidé à usage personnel

Article 22

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 64 du 23 avril 1998 en vigueur le 1er octobre 1998 BO conventions collectives 98-33 étendu par arrêté du 2 février 1999 JORF 10 février 1999.

1. Pension :

L'avantage en nature de l'équidé en pension comprend : le box, la litière et l'alimentation dans les conditions habituelles de l'établissement.

2. Valeur mensuelle de la pension de l'équidé :

L'indemnité d'occupation que l'employeur est autorisé à retenir sur la rémunération du salarié est fixée :

- soit d'un commun accord entre l'employeur et le salarié ;

- soit 50 % du prix TTC de la pension de base proposé par l'établissement aux propriétaires d'équidés.

3. Usage de l'équidé :

L'utilisation du cheval personnel n'est pas autorisée pendant le temps de travail sauf accord particulier de l'employeur.

Article 22

En vigueur non étendu

I. - Le cheval du salarié est admis dans l'établissement hors cadre d'un avantage en nature.

Compte tenu de la particularité de l'emploi dans les centres équestres, un salarié peut être amené à mettre un cheval en pension dans l'établissement où il travaille.

L'employeur peut accepter la présence du cheval du salarié et y mettre fin dans les conditions habituelles de l'établissement. Un préavis de 1 mois minimum pour mettre fin à l'hébergement du cheval devra alors être respecté.

Dans la mesure où le tarif pratiqué ne correspond pas à une réduction de plus de 30 % du prix public de pension, la pension du cheval ne constitue pas un avantage en nature.

II. - Le cheval du salarié est admis dans l'établissement dans le cadre d'un avantage en nature.

Lorsque les conditions de la prise en pension sont inscrites dans le contrat de travail ou dans un avenant, cette négociation prend le caractère d'un avantage en nature.

1. Valeur mensuelle de la pension de l'équidé dans le cas d'un avantage en nature

L'indemnité d'occupation que l'employeur est autorisé à retenir sur la rémunération du salarié est fixée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. Sa valeur minimale correspond à 50 % du prix public HT ou, quand il est plus faible, au prix de revient de l'hébergement pour l'établissement.

2. Usage de l'équidé

L'utilisation du cheval personnel n'est pas autorisée pendant le temps de travail sauf accord particulier de l'employeur. Toute utilisation d'un équidé dans un but lucratif est interdite.

Section 2 : Avantages en nature et cheval en pension

Estimation des avantages en nature

Article 19

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 64 du 23 avril 1998 en vigueur le 1er octobre 1998 BO conventions

collectives 98-33 étendu par arrêté du 2 février 1999 JORF 10 février 1999.

La valeur des avantages en nature attribués par l'employeur qui est fixée en annexe I de la présente convention vient en déduction des salaires résultant de l'article 17 ci-dessus et desdites annexes.

Nourriture

Article 20

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 64 du 23 avril 1998 en vigueur le 1er octobre 1998 BO conventions collectives 98-33 étendu par arrêté du 2 février 1999 JORF 10 février 1999.

L'évaluation journalière de la nourriture est fixée comme suit sur la base du SMIC horaire :

- un repas : une heure de travail ;
- petit déjeuner : une demi-heure de travail ;
- journée : deux heures et demie de travail.

Le prix journalier de la nourriture est révisé à l'occasion des relèvements du SMIC.

Article 20

En vigueur non étendu

L'évaluation forfaitaire journalière de la nourriture est fixée d'un commun accord avec, au minimum, la valeur déterminée selon le barème fiscal en cours.

Logement

Article 21

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 64 du 23 avril 1998 en vigueur le 1er octobre 1998 BO conventions collectives 98-33 étendu par arrêté du 2 février 1999 JORF 10 février 1999.

Pour les logements de fonction répondant aux conditions fixées par la législation en vigueur, attribués aux salariés à titre d'accessoire au contrat de travail, la retenue mensuelle est fixée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Sauf accord entre les parties, le barème fixé ci-dessous s'établit en heures de travail, sur la base du taux horaire du SMIC.

Définition

Logement individuel :

- une pièce d'au moins 9 mètres carrés meublée, éclairée, chauffée : 5 heures.

Logement familial :

- logement nu, par pièce de 9 mètres carrés : 3 heures ;
- majoration pour dépendance couverte en dur ou semi-dur de 12 mètres carrés environ : 2 heures ;
- majoration pour jardin d'une surface minimum de 250 mètres carrés attenant ou à proximité immédiate du logement : 2 heures.

L'indemnité d'occupation que les employeurs sont autorisés à retenir sur la rémunération des salariés est fixée en annexe I.

Le prix de la consommation de l'eau et du courant électrique est à la charge du salarié, sous réserve que celui-ci dispose de compteurs particuliers.

Un état des lieux est dressé lors de la prise en charge en double exemplaire sur papier libre. La concession du logement est accessoire au contrat de travail et la durée de mise à disposition est liée à ce dernier. Elle cessera à la rupture du contrat, quelle que soit la cause et de quelque partie qu'elle émane.

Le contrat de travail devra préciser si ce personnel est obligé de loger sur place, dans le logement mis à sa disposition, pour assurer le gardiennage de l'établissement.

Dans le cas où le personnel est obligé de loger sur place, il percevra une indemnité égale à 5 heures au SMIC.

En cas de rupture du contrat de travail, le logement doit être évacué dans les délais minimaux fixés ci-dessous, sauf accord particulier entre les parties :

1° Cas du personnel qui quitte volontairement son emploi :

- évacuation des lieux dès la fin du préavis.

2° Cas du personnel licencié pour faute grave :

- personnel vivant seul : évacuation immédiate ;
- personnel chargé de famille : 1 mois après la notification du renvoi.

3° Cas du personnel licencié pour toute autre cause :

- personnel vivant seul : évacuation dès la fin du préavis ;
- personnel chargé de famille : 1 mois supplémentaire.

Article 21

En vigueur non étendu

Pour les logements de fonction répondant aux conditions fixées par la législation en vigueur, attribués aux salariés à titre d'accessoire au contrat de travail, la retenue mensuelle est fixée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Sauf accord entre les parties, le barème fixé ci-dessous s'établit en heures de travail, sur la base du taux horaire du SMIC.

Définition

Logement individuel :

- une pièce d'au moins 9 mètres carrés meublée, éclairée, chauffée : 5 heures.

Logement familial :

- logement nu, par pièce de 9 mètres carrés : 3 heures ;
- majoration pour dépendance couverte en dur ou semi-dur de 12 mètres carrés environ : 2 heures ;
- majoration pour jardin d'une surface minimum de 250 mètres carrés attenant ou à proximité immédiate du logement : 2 heures.

L'indemnité d'occupation minimum que les employeurs sont autorisés à retenir sur la rémunération des salariés est fixée dans la grille des salaires.

Le prix de la consommation de l'eau et du courant électrique est à la charge du salarié, sous réserve que celui-ci dispose de compteurs particuliers ou divisionnaires.

Un état des lieux est dressé lors de la prise en charge en double exemplaire sur papier libre. La concession du logement est accessoire au contrat de travail et la durée de mise à disposition est liée à ce dernier. Elle cessera à la rupture du contrat, quelle que soit la cause et de quelque partie qu'elle émane.

Le contrat de travail devra préciser si ce personnel est obligé de loger sur place, dans le logement mis à sa disposition, pour assurer le gardiennage de l'établissement.

Dans le cas où le personnel est obligé de loger sur place, il percevra une indemnité égale à 5 heures

au SMIC.

En cas de rupture du contrat de travail, le logement doit être évacué dans les délais minimaux fixés ci-dessous, sauf accord particulier entre les parties :

1° Cas du personnel qui quitte volontairement son emploi :

- évacuation des lieux dès la fin du préavis.

2° Cas du personnel licencié pour faute grave :

- personnel vivant seul : évacuation immédiate ;

- personnel chargé de famille : 1 mois après la notification du renvoi.

3° Cas du personnel licencié pour toute autre cause :

- personnel vivant seul : évacuation dès la fin du préavis ;

- personnel chargé de famille : 1 mois supplémentaire.

Conditions particulières du salarié propriétaire d'un équidé

Article 22

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 64 du 23 avril 1998 en vigueur le 1er octobre 1998 BO conventions collectives 98-33 étendu par arrêté du 2 février 1999 JORF 10 février 1999.

1. Pension :

L'avantage en nature de l'équidé en pension comprend : le box, la litière et l'alimentation dans les conditions habituelles de l'établissement.

2. Valeur mensuelle de la pension de l'équidé :

L'indemnité d'occupation que l'employeur est autorisé à retenir sur la rémunération du salarié est fixée :

- soit d'un commun accord entre l'employeur et le salarié ;

- soit 50 % du prix TTC de la pension de base proposé par l'établissement aux propriétaires d'équidés.

3. Usage de l'équidé :

L'utilisation du cheval personnel n'est pas autorisée pendant le temps de travail sauf accord particulier de l'employeur.

Article 22

En vigueur non étendu

I. - Le cheval du salarié est admis dans l'établissement hors cadre d'un avantage en nature.

Compte tenu de la particularité de l'emploi dans les centres équestres, un salarié peut être amené à mettre un cheval en pension dans l'établissement où il travaille.

L'employeur peut accepter la présence du cheval du salarié et y mettre fin dans les conditions habituelles de l'établissement. Un préavis de 1 mois minimum pour mettre fin à l'hébergement du cheval devra alors être respecté.

Dans la mesure où le tarif pratiqué ne correspond pas à une réduction de plus de 30 % du prix public de pension, la pension du cheval ne constitue pas un avantage en nature.

II. - Le cheval du salarié est admis dans l'établissement dans le cadre d'un avantage en nature.

Lorsque les conditions de la prise en pension sont inscrites dans le contrat de travail ou dans un avenant, cette négociation prend le caractère d'un avantage en nature.

1. Valeur mensuelle de la pension de l'équidé dans le cas d'un avantage en nature

L'indemnité d'occupation que l'employeur est autorisé à retenir sur la rémunération du salarié est fixée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. Sa valeur minimale correspond à 50 % du prix public HT ou, quand il est plus faible, au prix de revient de l'hébergement pour l'établissement.

2. Usage de l'équidé

L'utilisation du cheval personnel n'est pas autorisée pendant le temps de travail sauf accord particulier de l'employeur. Toute utilisation d'un équidé dans un but lucratif est interdite.

Conditions particulières du salarié propriétaire d'un équidé à usage personnel

Article 22

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 64 du 23 avril 1998 en vigueur le 1er octobre 1998 BO conventions collectives 98-33 étendu par arrêté du 2 février 1999 JORF 10 février 1999.

1. Pension :

L'avantage en nature de l'équidé en pension comprend : le box, la litière et l'alimentation dans les conditions habituelles de l'établissement.

2. Valeur mensuelle de la pension de l'équidé :

L'indemnité d'occupation que l'employeur est autorisé à retenir sur la rémunération du salarié est fixée :

- soit d'un commun accord entre l'employeur et le salarié ;

- soit 50 % du prix TTC de la pension de base proposé par l'établissement aux propriétaires d'équidés.

3. Usage de l'équidé :

L'utilisation du cheval personnel n'est pas autorisée pendant le temps de travail sauf accord particulier de l'employeur.

Article 22

En vigueur non étendu

I. - Le cheval du salarié est admis dans l'établissement hors cadre d'un avantage en nature.

Compte tenu de la particularité de l'emploi dans les centres équestres, un salarié peut être amené à mettre un cheval en pension dans l'établissement où il travaille.

L'employeur peut accepter la présence du cheval du salarié et y mettre fin dans les conditions habituelles de l'établissement. Un préavis de 1 mois minimum pour mettre fin à l'hébergement du cheval devra alors être respecté.

Dans la mesure où le tarif pratiqué ne correspond pas à une réduction de plus de 30 % du prix public de pension, la pension du cheval ne constitue pas un avantage en nature.

II. - Le cheval du salarié est admis dans l'établissement dans le cadre d'un avantage en nature.

Lorsque les conditions de la prise en pension sont inscrites dans le contrat de travail ou dans un avenant, cette négociation prend le caractère d'un avantage en nature.

1. Valeur mensuelle de la pension de l'équidé dans le cas d'un avantage en nature

L'indemnité d'occupation que l'employeur est autorisé à retenir sur la rémunération du salarié est fixée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. Sa valeur minimale correspond à 50 % du prix public HT ou, quand il est plus faible, au prix de revient de l'hébergement pour l'établissement.

2. Usage de l'équidé

L'utilisation du cheval personnel n'est pas autorisée pendant le temps de travail sauf accord particulier de l'employeur. Toute utilisation d'un équidé dans un but lucratif est interdite.

Section 3 : Primes et indemnités accessoires au salaire Primes et indemnités accessoires au salaire

Article 23

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 64 du 23 avril 1998 en vigueur le 1er octobre 1998 BO conventions collectives 98-33 étendu par arrêté du 2 février 1999 JORF 10 février 1999.

Les diverses primes et indemnités accessoires au salaire sont déterminées en accord avec l'employeur et définies dans le contrat de travail ou par avenant.

Lorsque le salarié effectue des déplacements pour le compte de son employeur, les frais correspondants devront être remboursés par l'employeur sur la base du montant des frais réellement exposés. Le salarié devra fournir à l'employeur la justification des frais exposés dans la limite d'une indemnité forfaitaire au moins égale à :

- 2,5 fois la valeur de la nourriture telle qu'elle est définie en annexe I de la convention collective pour un repas ;

- 6 fois cette même valeur pour un dîner et un petit déjeuner.

Section 4 : Paiement des salaires

Périodicité de la paie

Article 24

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 64 du 23 avril 1998 en vigueur le 1er octobre 1998 BO conventions collectives 98-33 étendu par arrêté du 2 février 1999 JORF 10 février 1999.

Tous les salaires et appointements sont obligatoirement payés au moins une fois par mois et avant le cinquième jour ouvrable suivant l'échéance de chaque mois civil.

Il sera accordé un acompte par mois aux salariés qui en feront la demande.

Bulletin de paie

Article 25

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 64 du 23 avril 1998 en vigueur le 1er octobre 1998 BO conventions collectives 98-33 étendu par arrêté du 2 février 1999 JORF 10 février 1999.

L'employeur doit remettre au salarié à l'occasion du paiement de sa rémunération une pièce justificative dite " Bulletin de paie " qui porte l'ensemble des mentions prévues par l'article R. 143-2 du code du travail.

Il ne peut être exigé au moment de la paie aucune formalité de signature ou d'émargement autre que celle établissant que le total des espèces remises au travailleur correspond bien au montant de la

rémunération nette indiquée sur le bulletin de paie.

Article 25

En vigueur non étendu

L'employeur doit remettre au salarié à l'occasion du paiement de sa rémunération une pièce justificative dite " Bulletin de paie " qui porte l'ensemble des mentions prévues par l'article R. 143-2 du code du travail.

Il ne peut être exigé au moment de la paie aucune formalité de signature ou d'émargement autre que celle établissant que le total des espèces remises au travailleur correspond bien au montant de la rémunération nette indiquée sur le bulletin de paie.

L'employeur doit conserver un double des bulletins de paie du salarié pendant 5 ans.

Chapitre IX : Congés payés et congés spéciaux

Section I : Congé annuel payé

Appréciation du droit au congé

Article 31

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 51 du 21 mars 1991 en vigueur le 22 mars 1991 étendu par arrêté du 12 juin 1991 JORF 25 juin 1991.

Tout salarié qui justifie au cours de l'année de référence avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif a acquis le droit au congé.

Par dérogation, le salarié lié par un contrat à durée déterminée a droit à une indemnité compensatrice de congés payés au titre du travail accompli durant ce contrat quelle qu'ait été sa durée, dès lors que le régime de congés payés applicable dans l'entreprise ne lui permet pas une prise effective de ceux-ci.

Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé, les périodes équivalentes à quatre semaines ou à vingt-quatre jours de travail.

Article 31

En vigueur non étendu

Le droit aux congés payés est ouvert pour tout salarié travaillant dans l'entreprise.

Par dérogation, le salarié lié par un contrat à durée déterminée a droit à une indemnité compensatrice de congés payés au titre du travail accompli durant ce contrat quelle qu'ait été sa durée, dès lors que le régime de congés payés applicable dans l'entreprise ne lui permet pas une prise effective de ceux-ci.

Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé, les périodes équivalentes à quatre semaines ou à vingt-quatre jours de travail.

Année de référence

Article 32

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 73 du 26 novembre 2001 BO conventions collectives 2002-5 étendu par arrêté du 22 avril 2002 JORF 3 mai 2002.

Le point de départ de la période prise en considération pour l'appréciation du droit au congé est fixé au 1er juin de chaque année.

Pour déterminer les droits des salariés au congé annuel, on doit considérer la durée des services accomplis depuis le 1er juin de l'année précédente jusqu'au 31 mai de l'année en cours. Les services accomplis après le 31 mai seront pris en considération l'année suivante même si le salarié prend ses vacances après cette date.

L'employeur peut choisir que la période de référence sera du 1er septembre au 31 août de chaque année. Le choix de l'employeur se manifeste par une mention dans le contrat de travail ou par une information du personnel pour les salariés déjà en poste.

Période de prise des congés :

En cas de perturbations dues à un phénomène extérieur à l'employeur ou sur demande écrite du salarié, les congés payés pourront être pris jusqu'au 31 décembre de l'année N+1.

Les jours de congés payés pris après la période de référence seront rémunérés avec le salaire du mois considéré sous forme de maintien de salaire.

La demande de report des congés par le salarié doit s'effectuer par écrit un mois avant la fin de la période de référence. L'employeur devra répondre dans un délai de 2 mois.

Le report des congés payés au-delà de la période de référence aura pour conséquence de majorer :

- le seuil de 1 600 heures annuelles de travail de 35 heures par semaine de congés reportée ou d'une fraction de ce volume de ces 35 heures calculée sur 6 jours en cas de report de moins d'une semaine ;
- le seuil de 217 jours, du nombre de jours de congé ainsi reportés.

Notion de travail effectif

Article 33

En vigueur étendu

Pour la détermination de la durée du congé normal, sont assimilées à des périodes de travail effectif :

- 1° Les périodes de congés payés de l'année précédente ;

2° Les périodes de repos des femmes en couches ;

3° Les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;

4° Les périodes pendant lesquelles un salarié ou un apprenti se trouve maintenu ou rappelé sous les drapeaux à un titre quelconque à l'exception des périodes militaires volontaires ;

5° Les périodes de congés non rémunérés accordés en vue de favoriser la formation continue, la formation des cadres et animateurs pour la jeunesse (art. L. 225-1 et suivants du code du travail) ainsi que ceux accordés pour l'éducation ouvrière et la formation syndicale (art. L. 451-1 et suivants).

Durée des congés

Article 34

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 22 du 11 mai 1982 en vigueur le 1er juin 1982 étendu par arrêté du 14 décembre 1982 JONC 22 janvier 1983.

La durée du congé est déterminée à raison de deux jours et demi par mois de travail effectif.

Lorsque le nombre de jours ouvrables ainsi calculé n'est pas un nombre entier, la durée du congé est arrondie au nombre entier de jours immédiatement supérieur.

Les parties conviennent que les nouvelles règles instituées en matière de congés annuels par l'ordonnance du 16 janvier 1982 s'appliquent aux congés acquis au cours de la période de référence 1981-1982 (1er juin 1981 - 31 mai 1982).

Congés des jeunes travailleurs et des jeunes mères

Article 35

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 22 du 11 mai 1982 en vigueur le 1er juin 1982 étendu par arrêté du 14 décembre 1982 JONC 22 janvier 1983.

Les femmes salariées ou apprenties, âgées de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente, bénéficient de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.

Quelle que soit leur ancienneté dans l'établissement, les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente ont droit à cette même date, s'ils le

demandent, à un congé fixé à trente jours ouvrables. Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congé payé pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

Le cumul de ces suppléments de congé avec le congé principal ne peut avoir pour effet de porter à plus de trente-deux jours ouvrables la durée totale du congé annuel.

Fractionnement du congé

Article 36

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 73 du 26 novembre 2001 BO conventions collectives 2002-5 étendu par arrêté du 22 avril 2002 JORF 3 mai 2002.

La partie du congé qui excède vingt-quatre jours ouvrables peut être fractionnée par l'employeur sans ouvrir droit à des congés supplémentaires dits de fractionnement.

Le congé payé ne dépassant pas douze jours doit être continu.

Le congé d'une durée supérieure à douze jours et inférieure à vingt-cinq jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié dans les conditions fixées à l'article L. 223-8 du code du travail.

Il est dérogé, en application de l'article L. 223-8 du code du travail, à l'octroi des jours supplémentaires de congé liés au fractionnement du congé principal en dehors de la période de congé légal.

Sont réputés jours ouvrables pour la jouissance du congé tous les jours de la semaine, même s'ils sont chômés en totalité ou partiellement, soit en vertu de l'usage, à l'exception de ceux que la loi consacre au repos hebdomadaire ou reconnus fériés et qui sont normalement chômés dans l'établissement.

Ne peuvent être imputés sur le congé les jours de maladie et les périodes obligatoires d'instruction militaire.

Pendant la durée du congé annuel fractionné ou non, tout travail rétribué est interdit au bénéficiaire dudit congé.

Ordre des départs en congé

Article 37

En vigueur étendu

L'ordre et la date des départs en congé sont toujours fixés par l'employeur après consultation du personnel.

Les bénéficiaires d'un congé doivent en jouir, si le congé atteint une durée égale ou supérieure à dix-huit jours, dans les douze mois qui suivent la date d'ouverture du droit au congé et, s'il s'agit d'un congé de moins de dix-huit jours, dans les six mois qui suivent cette même date.

Les chargés de famille ayant des enfants d'âge scolaire ont priorité pour prendre au minimum douze jours de congé consécutifs pendant une des périodes de vacances scolaires.

Indemnité de congé payé

Article 38

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 22 du 11 mai 1982 en vigueur le 1er juin 1982 étendu par arrêté du 14 décembre 1982 JONC 22 janvier 1983.

L'indemnité afférente au congé prévu à l'article 34 est égale au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence, les périodes assimilées à un temps de travail étant considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de l'établissement. L'indemnité de congé de l'année précédente est incluse dans la rémunération totale susvisée.

Dans tous les cas, l'indemnité de congé payé ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé, si le salarié avait continué à travailler.

Chaque jour de congé supplémentaire accordé conformément aux dispositions de l'article 35 donne lieu à attribution d'une indemnité égale au quotient de l'indemnité afférente au congé principal par le nombre de jours ouvrables compris dans ce congé.

Les avantages accessoires ou en nature, dont les ayants droit ne continueraient pas à jouir, pendant leur congé, entrent en compte dans le calcul de l'indemnité, conformément à l'évaluation prévue dans la convention collective.

Indemnité compensatrice de congés payés

Article 39

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 51 du 21 mars 1991 en vigueur le 22 mars 1991 étendu par arrêté du 12 juin 1991 JORF 25 juin 1991.

a) Rupture du contrat à durée indéterminée : "

Lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé annuel auquel il avait droit, il doit recevoir une indemnité compensatrice pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié.

L'indemnité compensatrice est due du moment que la résiliation du contrat de travail n'a pas été provoquée par la faute lourde du salarié et sans qu'il y ait lieu de distinguer suivant que cette résiliation résulte du fait du salarié ou du fait de l'employeur.

Le salarié bénéficie de l'indemnité compensatrice de congés payés sur le temps de préavis non exécuté, en cas de dispense par l'employeur.

L'indemnité compensatrice est due aux ayants droit du salarié dont le décès survient avant qu'il ait pris son congé annuel.

L'indemnité compensatrice doit se calculer suivant les règles édictées à l'article précédent.

b) Fin du contrat à durée déterminée :

Lorsque le salarié lié par un contrat à durée déterminée n'a pas pu prendre effectivement les congés auxquels il a droit, il doit recevoir une indemnité compensatrice de congés payés.

Le montant de l'indemnité, calculé en fonction de la durée du contrat, ne peut être inférieur au dixième de la rémunération brute due au salarié. L'indemnité est versée à la fin du contrat, sauf si les relations contractuelles se poursuivent par un contrat à durée indéterminée.

Section II : Congés spéciaux

Congé du chef de famille à la naissance ou à l'adoption

Article 40

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 38 du 19 mai 1987 en vigueur le 13 juin 1987 étendu par arrêté du 15 février 1988 JORF 26 février 1988.

Tout chef de famille salarié a droit à un congé supplémentaire à l'occasion de chaque naissance ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, survenue à son foyer.

La durée de ce congé est fixée à trois jours. Ces trois jours peuvent être consécutifs ou non, après entente entre l'employeur et le bénéficiaire, mais doivent être inclus dans une période de quinze jours entourant la date de naissance ou de l'arrivée de l'enfant.

La rémunération de ces trois jours est égale au salaire qui serait perçu par l'intéressé pour une période égale de travail à la même époque. Cette rémunération est supportée par l'employeur.

Congé pour événements familiaux

Article 41

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 12 du 20 septembre 1979 en vigueur le 1er octobre 1979 étendu par arrêté du 22 octobre 1979 JONC 3 novembre 1979.

Un congé exceptionnel payé est accordé aux salariés à l'occasion d'événements familiaux dans les conditions suivantes :

Quatre jours pour le mariage du salarié ;

Trois jours pour le mariage d'un enfant, le décès d'un enfant ou du conjoint salarié ;

Deux jours pour le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère, d'une soeur, d'un gendre, d'une belle-fille du salarié ;

Un jour pour le décès d'un grand-parent, d'un petit-enfant, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur.

Chapitre X : Délai-congé-Dispositions relatives à la résiliation du contrat de travail

Rupture anticipée de contrat à durée déterminée

Article 42

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 55 du 26 octobre 1992 en vigueur le 27 octobre 1992 étendu par arrêté du 4 mars 1993 JORF 17 mars 1993.

Sauf faute grave imputable à l'une des parties et appréciée par le conseil de prud'hommes, il ne peut être résilié avant la date prévue pour son terme par la volonté d'une des parties.

Toute résiliation abusive avant terme peut donner lieu à versement à la partie lésée des dommages-intérêts dont le montant est fixé par le conseil de prud'hommes.

Délai-congé ou préavis réciproque en cas de contrat à durée indéterminée

Article 43-1

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 64 du 23 avril 1998 en vigueur le 1er octobre 1998 BO conventions collectives 98-33 étendu par arrêté du 2 février 1999 JORF 10 février 1999.

Après l'expiration de la période d'essai, la partie qui désire rompre le contrat à durée indéterminée doit respecter le délai de préavis réglementaire, sauf faute grave imputable à l'une ou à l'autre des parties.

En cas de préavis insuffisant, la partie lésée a droit à une indemnité égale au salaire de la période du préavis non observée ou non accordée.

La partie qui prend l'initiative de la rupture du contrat doit signifier le préavis à l'autre par lettre recommandée avec accusé de réception. La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis, à moins d'accord écrit entre les parties.

La durée des préavis à l'issue de la période d'essai est fixée à :

- 1 mois : pour les catégories non cadres jusqu'à 2 ans d'ancienneté ;

- 2 mois : pour les catégories non cadres après 2 ans d'ancienneté ;
- 3 mois : pour les catégories cadres.

Si le salarié tombe malade au cours de l'exécution de la période de préavis, le préavis continue à courir et le contrat prend fin à l'expiration du délai prévu.

Article 43-1

En vigueur non étendu

Après l'expiration de la période d'essai, la partie qui désire rompre le contrat à durée indéterminée doit respecter le délai de préavis réglementaire, sauf faute grave imputable à l'une ou à l'autre des parties.

En cas de préavis insuffisant, la partie lésée a droit à une indemnité égale au salaire de la période de préavis non observée ou non accordée.

La partie qui prend l'initiative de la rupture du contrat doit signifier le préavis à l'autre par lettre recommandée avec accusé de réception. La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis.

La durée des préavis à l'issue de la période d'essai est fixée à :

- 1 mois : pour les catégories non cadres jusqu'à 2 ans d'ancienneté ;
- 2 mois : pour les catégories non cadres après 2 ans d'ancienneté ;
- 3 mois : pour les catégories cadres.

Si le salarié tombe malade au cours de l'exécution de la période de préavis, le préavis continue à courir et le contrat prend fin à l'expiration du délai prévu.

Procédure de licenciement

Article 43-2

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 38 du 19 mai 1987 en vigueur le 13 juin 1987 étendu par arrêté du 15 février 1988 JORF 26 février 1988.

1. Licenciement pour motif disciplinaire

a) Convocation à l'entretien préalable.

Lorsque l'employeur envisage de procéder à un licenciement pour un motif disciplinaire, il doit convoquer le salarié à un entretien préalable.

Cette convocation, qui ne peut être adressée plus de deux mois après que l'employeur a eu connaissance de la faute du salarié, est effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Elle doit indiquer l'objet de la convocation, la date, l'heure et le lieu de l'entretien ainsi que la possibilité pour le salarié de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou d'une entreprise relevant du champ d'application de la convention collective nationale, ou par une personne extérieure à l'entreprise inscrite sur une liste préfectorale.

Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer au salarié le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir ses explications.

b) Notification du licenciement.

Le licenciement doit être notifié au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception. La date de présentation de cette lettre fixe le point de départ du délai-congé. L'envoi de cette lettre ne peut intervenir moins d'un jour franc ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. Cette lettre doit préciser les motifs du licenciement.

2. Licenciement

pour motif autre que disciplinaire et économique

a) Convocation à l'entretien préalable.

Lorsque l'employeur envisage de procéder à un licenciement pour un motif autre que disciplinaire ou économique, il doit convoquer le salarié à un entretien préalable.

Cette convocation est effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Elle doit indiquer l'objet de la convocation, la date, l'heure et le lieu de l'entretien ainsi que la possibilité pour le salarié de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou d'une entreprise relevant du champ d'application de la convention collective nationale, ou par une personne extérieure à l'entreprise inscrite sur une liste préfectorale.

Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer au salarié le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir ses explications.

b) Notification du licenciement.

Le licenciement doit être notifié au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception. La date de présentation de cette lettre fixe le point de départ du délai-congé. L'envoi de cette lettre ne peut intervenir moins d'un jour franc après le jour fixé pour l'entretien. Cette lettre n'a pas à préciser les motifs du licenciement. Le salarié peut, par lettre recommandée avec accusé de réception, et avant l'expiration d'un délai de dix jours après qu'il ait effectivement quitté son emploi, demander à l'employeur de lui indiquer les motifs du licenciement. L'employeur doit alors faire connaître les

motifs réels et sérieux du licenciement, par lettre recommandée avec accusé de réception, au plus tard dix jours après la présentation de la lettre du salarié.

3. Licenciement pour motif économique de moins de dix salariés

a) Convocation à l'entretien préalable.

Lorsque l'employeur envisage de procéder à un licenciement pour motif économique, il doit convoquer le salarié à un entretien préalable.

Cette convocation est effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Elle doit indiquer l'objet de la convocation, la date, l'heure et le lieu de l'entretien ainsi que la possibilité pour le salarié de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou d'une entreprise relevant du champ d'application de la convention collective nationale, ou par une personne extérieure à l'entreprise inscrite sur une liste préfectorale.

Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer au salarié le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir ses explications.

b) Notification du licenciement.

Le licenciement doit être notifié au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception. La date de présentation de cette lettre fixe le point de départ du délai-congé. L'envoi de cette lettre ne peut intervenir avant un délai de sept jours pour un non-cadre et de quinze jours pour un cadre, ce délai courant à compter de la date prévue pour l'entretien préalable.

Cette lettre doit indiquer le ou les motifs du licenciement. Elle doit également mentionner l'existence éventuelle d'une priorité de réembauchage et le délai de réponse dont dispose le salarié lorsqu'une convention de conversion lui aura été proposée, ainsi que le fait que le licenciement ne prend effet qu'en cas de refus de la part du salarié d'adhérer à la convention.

Article 43-2

En vigueur non étendu

1. Licenciement pour motif disciplinaire

a) Convocation à l'entretien préalable.

Lorsque l'employeur envisage de procéder à un licenciement pour un motif disciplinaire, il doit convoquer le salarié à un entretien préalable.

Cette convocation, qui ne peut être adressée plus de deux mois après que l'employeur a eu connaissance de la faute du salarié, est effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Elle doit indiquer l'objet de la convocation, la

date, l'heure et le lieu de l'entretien ainsi que la possibilité pour le salarié de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou d'une entreprise relevant du champ d'application de la convention collective nationale, ou par une personne extérieure à l'entreprise inscrite sur une liste préfectorale.

Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer au salarié le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir ses explications.

b) Notification du licenciement.

Le licenciement doit être notifié au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception. La date de présentation de cette lettre fixe le point de départ du délai-congé. L'envoi de cette lettre ne peut intervenir moins de 2 jours ouvrables ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. Cette lettre doit préciser les motifs du licenciement.

2. Licenciement

pour motif autre que disciplinaire et économique

a) Convocation à l'entretien préalable.

Lorsque l'employeur envisage de procéder à un licenciement pour un motif autre que disciplinaire ou économique, il doit convoquer le salarié à un entretien préalable.

Cette convocation est effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Elle doit indiquer l'objet de la convocation, la date, l'heure et le lieu de l'entretien ainsi que la possibilité pour le salarié de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou d'une entreprise relevant du champ d'application de la convention collective nationale, ou par une personne extérieure à l'entreprise inscrite sur une liste préfectorale.

Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer au salarié le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir ses explications.

b) Notification du licenciement.

Le licenciement doit être notifié au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception. La date de présentation de cette lettre fixe le point de départ du délai-congé. L'envoi de cette lettre ne peut intervenir moins de 2 jours ouvrables après le jour fixé pour l'entretien. Cette lettre doit préciser les motifs du licenciement. Le salarié peut, par lettre recommandée avec accusé de réception, et avant l'expiration d'un délai de dix jours après qu'il ait effectivement quitté son emploi, demander à l'employeur de lui indiquer les motifs du licenciement. L'employeur doit alors faire connaître les motifs réels et sérieux du licenciement, par lettre recommandée avec accusé de réception, au plus tard dix jours après la présentation de la lettre du salarié.

3. Licenciement pour motif économique de moins de dix salariés

a) Convocation à l'entretien préalable.

Lorsque l'employeur envisage de procéder à un licenciement pour motif économique, il doit convoquer le salarié à un entretien préalable.

Cette convocation est effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Elle doit indiquer l'objet de la convocation, la date, l'heure

et le lieu de l'entretien ainsi que la possibilité pour le salarié de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou d'une entreprise relevant du champ d'application de la convention collective nationale, ou par une personne extérieure à l'entreprise inscrite sur une liste préfectorale.

Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer au salarié le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir ses explications.

b) Notification du licenciement.

Le licenciement doit être notifié au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception. La date de présentation de cette lettre fixe le point de départ du délai-congé. L'envoi de cette lettre ne peut intervenir avant un délai de sept jours pour un non-cadre et de quinze jours pour un cadre, ce délai courant à compter de la date prévue pour l'entretien préalable.

Cette lettre doit indiquer le ou les motifs du licenciement. Elle doit également mentionner l'existence éventuelle d'une priorité de réembauchage et le délai de réponse dont dispose le salarié lorsqu'une convention de conversion lui aura été proposée, ainsi que le fait que le licenciement ne prend effet qu'en cas de refus de la part du salarié d'adhérer à la convention.

Indemnité de licenciement

Article 44

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 66 du 19 février 1999 BO conventions collectives 99-16 étendu par arrêté du 8 juin 1999 JORF 18 juin 1999.

Les salariés non cadres ayant 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficient, sauf en cas de faute grave, d'une indemnité de licenciement qui ne peut être inférieure à une somme calculée sur la base d'un mois de salaire, majorée pro rata temporis d'un dixième de mois par année de service complémentaire au-delà de la deuxième année.

Tout cadre licencié bénéficie, indépendamment du préavis ou de l'indemnité compensatrice de préavis, et sauf en cas de faute grave, d'une indemnité de licenciement égale à :

- un cinquième de salaire mensuel pour chacune des 5 premières années d'ancienneté telle qu'elle est définie au deuxième alinéa de l'article 49 ;

- un demi-salaire mensuel pour chacune des années d'ancienneté au-delà de la cinquième telle qu'elle est définie au deuxième alinéa de l'article 49.

L'indemnité de licenciement ne pourra pas être supérieure à la valeur de 12 mois de salaire.

Elle n'est pas due lorsque le salarié atteint l'âge de 65 ans ou s'il décide de prendre sa retraite ou s'il bénéficie, avant cet âge, de la retraite pour inaptitude au travail.

La base de calcul de l'indemnité de licenciement est la moyenne mensuelle des rémunérations au cours des 3 mois précédant la rupture du contrat.

L'indemnité calculée ne saurait être inférieure à celle prévue par l'article 5 de l'accord du 10 décembre 1977. Arrêté du 2 février 1999 art. 1 : extension sous réserve : aux premier et dernier alinéas de l'article 44 de la convention, le montant de l'indemnité de licenciement (art. 49-I de la loi

n° 88-1202 du 30 décembre 1988 relative à l'adaptation de l'exploitation agricole à son environnement économique et social en ce qu'il a rendu applicable en agriculture l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation, et notamment son article 5) ;

Attestation de cessation de travail

Article 45

En vigueur étendu

L'employeur est tenu de délivrer au salarié démissionnaire ou licencié qui en fait la demande une attestation précisant la date à laquelle ce dernier se trouvera libre de tout engagement.

Attestations Assedic

Article 45-1

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 47 du 6 mars 1990 en vigueur le 7 mars 1990 étendu par arrêté du 28 mai 1990 JORF 8 juin 1990.

L'employeur est tenu, en cas de cessation du contrat de travail de l'un de ses salariés, de lui remettre au moment de la résiliation, de l'expiration ou de la rupture du contrat, les attestations et justifications permettant au salarié privé d'emploi de faire valoir ses droits aux prestations d'assurance chômage auprès de l'Assedic.

Article 45-1

En vigueur non étendu

L'employeur est tenu, en cas de cessation du contrat de travail de l'un de ses salariés, de lui remettre au moment de la résiliation, de l'expiration ou de la rupture du contrat, les attestations et justifications permettant au salarié privé d'emploi de faire valoir ses droits aux prestations d'assurance chômage auprès de Pôle emploi.

Attestations Pôle emploi

Article 45-1

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 47 du 6 mars 1990 en vigueur le 7 mars 1990 étendu par arrêté du 28 mai 1990 JORF 8 juin 1990.

L'employeur est tenu, en cas de cessation du contrat de travail de l'un de ses salariés, de lui remettre

au moment de la résiliation, de l'expiration ou de la rupture du contrat, les attestations et justifications permettant au salarié privé d'emploi de faire valoir ses droits aux prestations d'assurance chômage auprès de l'Assedic.

Article 45-1

En vigueur non étendu

L'employeur est tenu, en cas de cessation du contrat de travail de l'un de ses salariés, de lui remettre au moment de la résiliation, de l'expiration ou de la rupture du contrat, les attestations et justifications permettant au salarié privé d'emploi de faire valoir ses droits aux prestations d'assurance chômage auprès de Pôle emploi.

Certificat de travail

Article 46

En vigueur étendu

A l'expiration du contrat de travail (fin de préavis) l'employeur doit remettre au salarié un certificat de travail contenant exclusivement la date de son entrée et celle de sa sortie, la nature de l'emploi ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.

Le certificat est établi en double exemplaire et signé par les deux parties.

Chapitre XI : Apprentissage et formation professionnelle

Article

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 25 du 22 mars 1983 en vigueur le 1er avril 1983 étendu par arrêté du 7 mars 1984 JONC 20 mars 1984. MAvenant n° 62 1997-03-10 BO conventions collectives 97-17, étendu par arrêté du 30 juin 1997 JORF 8 juillet 1997.

Conformément à l'accord de branche, l'organisme paritaire collecteur agréé est le FAFSEA.

Apprentissage

Article 47-1

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 62 du 10 mars 1997 BO conventions collectives 97-17, étendu par arrêté du 30 juin 1997 JORF 8 juillet 1997.

Les employeurs sont tenus d'enseigner la pratique de la profession à leurs apprentis titulaires d'un contrat d'apprentissage régulièrement souscrit et enregistré, en conformité avec les dispositions du code du travail en vigueur.

Formation des jeunes

Article 47-2

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 64 du 23 avril 1998 en vigueur le 1er octobre 1998 BO conventions collectives 98-33 étendu par arrêté du 2 février 1999 JORF 10 février 1999.

La formation des jeunes, en vue de l'animation et de l'enseignement équestre peut être réalisée soit dans le cadre d'un contrat de travail, soit dans le cadre prévu à l'article L. 920-13 du code du travail.

Formation illicite.

Est illicite le contrat par lequel le jeune se verrait accorder une formation en échange d'un travail au profit du centre, travail non rémunéré et non déclaré au régime de protection sociale agricole.

Congé formation

Article 48

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 62 du 10 mars 1997 BO conventions collectives 97-17, étendu par arrêté du 30 juin 1997 JORF 8 juillet 1997.

Tout salarié peut obtenir un congé formation pour suivre, à son initiative et à titre individuel, une formation de son choix, pendant le temps de travail.

1. Conditions relatives au salarié.

Le salarié doit justifier d'une ancienneté dans la branche professionnelle d'au moins vingt-quatre mois, consécutifs ou non, et d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins six mois consécutifs ou non.

Le salarié ayant bénéficié d'un congé formation ne peut prétendre, dans la même entreprise à un nouveau congé avant un délai de :

- 6 mois si le précédent stage a eu une durée inférieure ou égale à 80 heures ;
- 1 an si le précédent stage a été supérieur à 80 heures, inférieur ou égal à 160 heures ;
- un nombre de mois égal à $T/12$ si le précédent stage a été supérieur à 160 heures et inférieur ou égal à 1 152 heures (T étant la durée exprimée en heures du stage précédemment suivi) ;
- 8 ans si le précédent stage a été supérieur à 1 152 heures.

2. Conditions liées à l'entreprise.

Dans les établissements de moins de 200 salariés, l'employeur est en droit de différer le départ immédiat du salarié si la demande d'heures de congé de formation dépasse 2 p. 100 du total des heures de travail effectuées dans l'année, par l'ensemble du personnel de l'établissement.

3. Demande de congé.

Le salarié doit adresser une demande écrite d'autorisation d'absence à son employeur (précisant l'intitulé, les dates et l'organisateur du stage) au plus tard :

- 30 jours avant le début du stage si celui-ci est à temps partiel ou dure moins de 6 mois ;
- 60 jours si celui-ci est à temps plein d'au moins 6 mois.

L'employeur a dix jours pour faire connaître son accord, le report de la demande (neuf mois maximum pour raisons de service) ou son refus (si les conditions liées au salarié à l'entreprise (1) ou au dépôt de la demande ne sont pas remplies).

4.-Demande de prise en charge à l'organisme paritaire.

Après acceptation du congé par l'employeur, le salarié doit adresser une demande de prise en charge au FAFSEA. Si le FAFSEA refuse la prise en charge, le salarié peut bénéficier de son congé mais sans être rémunéré.

5. Rémunération du congé de formation.

Après accord de l'organisme paritaire, le salarié en congé formation perçoit une rémunération fixée à 80 p. 100 du salaire (100 p. 100 si le salaire est inférieur à deux fois le S.M.I.C.) qu'il aurait perçu s'il était resté à son poste de travail.

Le salaire est versé au salarié en congé de formation par l'employeur, qui en demande ensuite le remboursement à l'organisme paritaire.

6. Reclassement professionnel.

Le salarié qui, au cours du congé formation, aura acquis une qualification nouvelle reconnue par la convention collective sera reclassé dans la catégorie et l'emploi auquel cette qualification lui donne droit.

(1) Exclu de l'extension.

Article 48

En vigueur non étendu

Tout salarié peut obtenir un congé formation pour suivre, à son initiative et à titre individuel, une formation de son choix, pendant le temps de travail.

1. Conditions relatives au salarié.

Le salarié doit justifier d'une ancienneté dans la branche professionnelle d'au moins vingt-quatre mois, consécutifs ou non, et d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins six mois consécutifs ou non.

Le salarié ayant bénéficié d'un congé formation ne peut prétendre, dans la même entreprise à un nouveau congé avant un délai de :

- 6 mois si le précédent stage a eu une durée inférieure ou égale à 80 heures ;
- 1 an si le précédent stage a été supérieur à 80 heures, inférieur ou égal à 160 heures ;
- un nombre de mois égal à $T/12$ si le précédent stage a été supérieur à 160 heures et inférieur ou égal à 1 152 heures (T étant la durée exprimée en heures du stage précédemment suivi) ;
- 8 ans si le précédent stage a été supérieur à 1 152 heures.

2. Conditions liées à l'entreprise.

Dans les établissements de moins de 200 salariés, l'employeur est en droit de différer le départ immédiat du salarié si la demande d'heures de congé de formation dépasse 2 p. 100 du total des heures de travail effectuées dans l'année, par l'ensemble du personnel de l'établissement.

3. Demande de congé.

Le salarié doit adresser une demande écrite d'autorisation d'absence à son employeur (précisant l'intitulé, les dates et l'organisateur du stage) au plus tard :

- 30 jours avant le début du stage si celui-ci est à temps partiel ou dure moins de 6 mois ;

- 60 jours si celui-ci est à temps plein d'au moins 6 mois.

L'employeur a dix jours pour faire connaître son accord, le report de la demande (neuf mois maximum pour raisons de service) ou son refus (si les conditions liées au salarié à l'entreprise (1) ou au dépôt de la demande ne sont pas remplies).

4.-Demande de prise en charge à l'organisme paritaire.

Après acceptation du congé par l'employeur, le salarié doit adresser une demande de prise en charge au FAFSEA. Si le FAFSEA refuse la prise en charge, le salarié peut bénéficier de son congé mais sans être rémunéré.

5. Rémunération du congé de formation.

Après accord de l'organisme paritaire, le salarié en congé formation perçoit une rémunération fixée à 80 p. 100 du salaire (100 p. 100 si le salaire est inférieur à deux fois le SMIC) qu'il aurait perçu s'il était resté à son poste de travail.

Le salaire est versé au salarié en congé de formation par l'employeur, qui en demande ensuite le remboursement à l'organisme paritaire.6. Reclassement, formation professionnelle

A l'issue de son congé de formation, le salarié est réintégré dans son poste ou, si celui-ci n'est plus disponible, à un poste équivalent.

Sauf s'il s'y engage par écrit, l'employeur n'est pas tenu de prendre en compte la qualification ou les connaissances acquises par le salarié au cours du congé de formation.

Le salarié doit remettre à l'employeur une attestation mensuelle d'assiduité à la formation.

Le salarié qui n'a pas présenté sa démission dans les délais avant la fin du congé de formation doit reprendre son travail.

(1) Exclu de l'extension.

Chapitre XII : Ancienneté

Article 49

En vigueur étendu

Pour l'application des dispositions de la présente convention et de ses avenants, on entend par présence continue le temps écoulé depuis la date d'engagement du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu.

Pour la détermination de l'ancienneté, on tiendra compte non seulement de la présence continue au titre du contrat en cours, mais également, le cas échéant, de la durée des contrats antérieurs, à l'exclusion toutefois de ceux qui auraient été rompus pour faute grave ou dont la résiliation aurait été le fait du salarié intéressé.

Article 49

En vigueur non étendu

Pour l'application des dispositions de la présente convention et de ses avenants, on entend par présence continue le temps écoulé depuis la date d'engagement du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu.

Pour la détermination de l'ancienneté, on tiendra compte non seulement de la présence continue au titre du contrat en cours, mais également, le cas échéant, de la durée des contrats antérieurs y compris les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, à l'exclusion toutefois de ceux qui auraient été rompus pour faute grave ou dont la résiliation aurait été le fait du salarié intéressé.

Chapitre XIII : Hygiène, protection et sécurité des travailleurs, Médecine du travail

Hygiène et sécurité

Article 50

En vigueur étendu

Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions des lois et règlements en vigueur sur l'hygiène et la sécurité des travailleurs ainsi qu'aux dispositions du code du travail concernant cette matière.

Toutes mesures doivent être prises pour assurer la sécurité des travailleurs.

Médecine du travail

Article 51

En vigueur étendu

Les employeurs sont tenus d'adhérer pour leur personnel permanent à l'association mutuelle agricole de médecine préventive organisée par la fédération de la mutualité agricole dont ils dépendent ou tout organisme assurant ce service.

Les salariés ont l'obligation de se soumettre à la visite d'embauche et aux contrôles médicaux périodiques.

Chapitre XIV : Régime complémentaire de retraite des assurances sociales agricoles.

Article 52

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 64 du 23 avril 1998 en vigueur le 1er octobre 1998 BO conventions collectives 98-33 étendu par arrêté du 2 février 1999 JORF 10 février 1999.

L'accord national de retraite du 24 mars 1975 modifié fixe les modalités d'affiliation des diverses catégories de personnel des établissements équestres auprès d'un organisme de retraite complémentaire agréé par le ministre de l'agriculture.

Les salariés non cadres doivent être affiliés à l'AGRR.

Les salariés bénéficiaires du régime complémentaire de retraite et de prévoyance, institué par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952, doivent être affiliés aux différentes institutions qui le mettent en oeuvre (la gestion en est assurée par la CPCEA, 20, rue de Clichy, 75009 Paris).

Les bénéficiaires de ce régime au regard de la classification des emplois sont définis, en tant que de besoin, par décision interprétative de la commission nationale paritaire de la convention du 2 avril 1952. Cette décision figure alors en annexe à la présente convention de travail.

Chapitre XV : Dispositions relatives au départ à la retraite

Départ à la retraite

Article 53

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 66 du 19 février 1999 BO conventions collectives 99-16 étendu par arrêté du 8 juin 1999 JORF 18 juin 1999.

I. - Départ à la retraite à l'initiative du salarié

Le salarié quittant définitivement son emploi pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse est tenu de respecter le délai de préavis prévu à l'article 43-1 de la convention collective pour chaque catégorie de personnel, sans préjudice des dispositions de l'article L. 122-14-13 du code du travail.

Il bénéficie, s'il a atteint ou dépassé l'âge de 60 ans, d'une indemnité de départ à la retraite fixée comme suit, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise :

1. Personnel non cadre :

0,5 mois de salaire après 5 ans d'ancienneté ;

1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;

1,5 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;

2 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

2. Personnel cadre :

1 mois de salaire après 5 ans d'ancienneté ;

2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;

3 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté.

Le salaire de référence est le salaire moyen des 12 ou 3 derniers mois, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié.

II. - Départ à la retraite à l'initiative de l'employeur

I. - Mise à la retraite par l'employeur ne constituant pas un licenciement :

L'employeur peut décider la mise à la retraite du salarié lorsque celui-ci atteint ou dépasse l'âge de 60 ans, lorsque celui-ci peut bénéficier d'une pension de vieillesse au taux plein (tous régimes de base confondus) et remplit les conditions d'ouverture du droit et service de ladite pension.

Dans ce cas, la mise à la retraite n'est pas un licenciement. L'employeur devra néanmoins respecter le délai de préavis prévu à l'article 43-1 de la convention collective pour chaque catégorie de personnel.

Dans ces conditions, le salarié bénéficie d'une indemnité de mise à la retraite fixée comme suit, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise :

1. Personnel non cadre :

1/10 de mois de salaire par année d'ancienneté.

2. Personnel cadre :

1 mois de salaire après 5 ans d'ancienneté ;

2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;

3 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté.

Le salaire de référence est le salaire moyen des 12 ou 3 derniers mois, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié.

Arrêté du 8 juin 1999 art. 1 : L'extension de cet avenant est prononcée sous réserve de l'application des dispositions législatives concernant, au troisième alinéa du point 1 du paragraphe II de l'article 53 de la convention, le montant de l'indemnité de départ en retraite due au salarié en cas de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur (art. L. 122-14-13, alinéa 2, du code du travail).

Article 53

En vigueur non étendu

I. - Départ à la retraite à l'initiative du salarié

Le salarié quittant définitivement son emploi pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse est tenu de respecter le délai de préavis prévu à l'article 43-1 de la convention collective pour chaque catégorie de personnel, sans préjudice des dispositions de l'article L. 122-14-13 du code du travail.

Il bénéficie, s'il a atteint ou dépassé l'âge légal de la retraite, d'une indemnité de départ à la retraite fixée comme suit, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise :

1. Personnel non cadre :

0,5 mois de salaire après 5 ans d'ancienneté ;

1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;

1,5 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;

2 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

2. Personnel cadre :

1 mois de salaire après 5 ans d'ancienneté ;

2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;

3 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté.

Le salaire de référence est le salaire moyen des 12 ou 3 derniers mois, selon la formule la plus

avantageuse pour le salarié.

II. - Départ à la retraite à l'initiative de l'employeur

La mise à la retraite par l'employeur ne constitue pas un licenciement.

Toute disposition contractuelle prévoyant la rupture de plein droit du contrat de travail du salarié en raison de son âge ou de son droit à bénéficier d'une pension vieillesse est nulle.

L'employeur peut proposer la mise à la retraite d'un salarié dès qu'il a atteint l'âge défini par la loi suivant la procédure suivante :

- l'employeur interrogera par écrit le salarié dans un délai de 3 mois avant son anniversaire sur son intention de quitter volontairement l'entreprise ;
- si le salarié est d'accord, il pourra être mis en retraite ;
- si le salarié refuse dans un délai de 1 mois ou si l'employeur ne respecte pas les formalités requises, l'employeur sera dans l'impossibilité de mettre le salarié en retraite pendant l'année qui suit sa date d'anniversaire. Il pourra alors réitérer sa demande dans les mêmes conditions l'année suivante et ce jusqu'aux 69 ans inclus du salarié.

Lorsque le salarié est âgé de 70 ans ou s'il a donné son accord, il peut être mis à la retraite en respectant les dispositions suivantes :

- l'employeur peut notifier cette décision par écrit ;
- cette décision n'a pas à être motivée ;
- l'employeur peut se rétracter s'il obtient l'accord du salarié ;
- l'employeur devra respecter un délai de préavis prévu à l'article 43.1 de la convention pour chaque catégorie de personnel.

Le salarié mis à la retraite a droit à une indemnité fixée comme suit, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise :

- personnel ayant moins de 10 ans d'ancienneté : 2/10 de mois par année d'ancienneté ;
- personnel ayant plus de 10 ans d'ancienneté : 2/10 de mois de salaire par année de présence pour les 10 premières années, plus 2/15 de mois de salaire pour chaque année suivante.

Le salaire de référence est le salaire moyen des 12 ou 3 derniers mois, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié.

Lorsque les conditions de mise à la retraite ne sont pas remplies, la rupture du contrat de travail peut s'analyser en un licenciement abusif, voir nul.

En cas de requalification, le salarié ne peut cumuler les avantages liés au départ à la retraite et ceux dus au titre du licenciement.

Chapitre XVI : Définition de la classification des emplois et des qualifications

Définition de la méthode de classification

Article 55

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 64 du 23 avril 1998 en vigueur le 1er octobre 1998 BO conventions collectives 98-33 étendu par arrêté du 2 février 1999 JORF 10 février 1999.

La grille de classification est construite à partir du niveau de qualification de l'emploi.

Il n'y a pas de lien direct entre la qualification requise pour l'emploi et la qualification réelle du titulaire de l'emploi.

La convention collective fixe un niveau de rémunération en fonction de la nature des emplois offerts par l'entreprise et non pas en fonction de la qualification individuelle des salariés.

Le recrutement d'un salarié est une décision individuelle. Il est de la responsabilité de l'employeur de vérifier si le salarié possède la qualification requise.

Chaque emploi est composé d'un emploi minimum (pré-requis exigés) et d'un emploi maximum (expertise professionnelle) et fait appel à des connaissances, à des compétences et à des aptitudes. Arrêté du 2 février 1999 art. 1 : extension sous réserve : - aux articles 55 à 59 de la convention, l'obligation pour tout salarié affecté à des tâches d'enseignement, d'encadrement ou d'animation d'une activité équestre, d'être titulaire d'un diplôme inscrit sur une liste d'homologation établie par le ministère chargé des sports (art. 43 de la loi n° 84-610 du 16 juillet 1984 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives).

Présentation de la classification des emplois

Article 56

En vigueur étendu

La grille comprend 5 catégories et 13 emplois répartis selon 3 familles :

Classement par catégorie

(Coef : coefficient)

Catégorie 1	Coef
Agent d'entretien	100
Agent,	
hôtesse d'accueil	103

Soigneur	103
Cavalier soigneur	106
Animateur soigneur	109
Catégorie 2	Coef
Secrétaire	111
Guide équestre	118
Soigneur responsable d'écurie	121
Enseignant animateur	130
Catégorie 3	Coef
Secrétaire-comptable	150
Enseignant	150
Catégorie 4	Coef
Enseignant responsa. pédagogique	167
Catégorie 5	Coef
Directeur	193

Classement par familles d'emploi

Maintenance. - Soins

EMPLOI	CAT.	COEF.
Agent d'entretien	1	100
Soigneur	1	103
Cavalier soigneur	1	106
Soigneur responsab. d'écurie	2	121

Animation. - Enseignement

EMPLOI	CAT.	COEF.
Animateur soigneur	1	109
Guide équestre	2	118
Enseignant animateur	2	130
Enseignant	3	150
Enseignant responsable	4	167
pédagogique		

Administratifs. Direction

EMPLOI	CAT.	COEF.
Agent hôtesse	1	103
d'accueil		
Secrétaire	2	111
Secrétaire-compta.	3	150
Directeur	5	193

Arrêté du 2 février 1999 art. 1 : extension sous réserve : - aux articles 55 à 59 de la convention, l'obligation pour tout salarié affecté à des tâches d'enseignement, d'encadrement ou d'animation d'une activité équestre, d'être titulaire d'un diplôme inscrit sur une liste d'homologation établie par le ministère chargé des sports (art. 43 de la loi n° 84-610 du 16 juillet 1984 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives).

Présentation de la grille de classification des emplois

Article 57

En vigueur étendu

La grille de classification comprend des fonctions de base et des fonctions supplémentaires.

Les fonctions de base et les fonctions supplémentaires sont constituées de tâches définies dans les tableaux n° 1 et n° 2.

A. - Fonctions de base (cf. tableau n° 1)

Les emplois d'agent d'entretien catégorie 1, de soigneur catégorie 1, de cavalier soigneur catégorie 1, d'animateur soigneur catégorie 1 et de soigneur responsable d'écurie catégorie 2 ont quatre fonctions de base :

- entretien et maintenance, soins et valorisation des équidés ;
- accueil ;
- animation ;
- gestion.

Les emplois d'agent hôtesse d'accueil catégorie 1, de secrétaire catégorie 2 et de secrétaire-comptable catégorie 3 ont trois fonctions de base :

- accueil ;
- animation ;
- gestion.

Les emplois de guide équestre catégorie 2, d'enseignant animateur catégorie 2, d'enseignant catégorie 3, d'enseignant responsable pédagogique catégorie 4 et de directeur catégorie 5 ont cinq fonctions de base :

- soins et valorisation des équidés ;
- accueil ;
- animation ;
- gestion ;
- enseignement.

B. - Fonctions supplémentaires (cf. tableau n° 2)

Les emplois d'agent d'entretien catégorie 1 et d'agent hôtesse d'accueil catégorie 1 ont une fonction supplémentaire.

L'emploi d'animateur soigneur catégorie 1 a deux fonctions supplémentaires.

Les emplois de secrétaire catégorie 2 et de secrétaire-comptable catégorie 3 ont trois fonctions supplémentaires.

Les emplois de soigneur responsable d'écurie catégorie 2, de guide équestre catégorie 2, d'enseignant animateur catégorie 2, d'enseignant catégorie 3, d'enseignant responsable pédagogique catégorie 4 et de directeur catégorie 5 ont quatre fonctions supplémentaires.

GRILLE DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET DESQUALIFICATIONS - FONCTIONS DE BASE (FB) (Tableau 1)

Catégorie 1, Soigneur :

ENTRETIEN ET MAINTENANCE soins et valorisation des équidés :

- Assure les soins aux équidés, comprend le comportement des équidés et développe des contacts avec eux.

ACCUEIL : Oriente les demandes des publics, participe à la qualité de l'accueil.

ANIMATION : S'intègre dans une équipe d'animation.

GESTION : Gère les soins courants assurés aux équidés, informe et rend compte des stocks (alimentation, fourrage...).

ENSEIGNEMENT : -

COEFFICIENT : 103

Catégorie 1, Cavalier soigneur :

ENTRETIEN ET MAINTENANCE soins et valorisation des équidés :

- Assure les soins courants aux équidés et apprécie leur état de santé.

Est associé au débouillage et au travail des équidés.

Met en oeuvre les règles de sécurité et d'hygiène qui s'imposent.

ACCUEIL : Participe à l'accueil des cavaliers et des groupes d'enfants et d'adultes, informe des règles de sécurité.

ANIMATION : Participe aux promenades, assiste des groupes de cavaliers.

GESTION : Gère les soins selon prescription du vétérinaire.

ENSEIGNEMENT : -

COEFFICIENT : 106

CATEGORIE 1, Animateur soigneur :

ENTRETIEN ET MAINTENANCE soins et valorisation des équidés :

- Participe au débouillage et au travail des équidés d'école.

ACCUEIL : Participe à l'accueil des publics et informe des règles de sécurité, présente les activités de l'entreprise.

ANIMATION : Peut être intégré dans une équipe d'animation, participe à l'organisation et au déroulement des activités équestres ou autres et met en oeuvre les règles d'hygiène et de sécurité qui s'imposent, participe à l'animation de groupes d'enfants et d'adultes.

GESTION : Gère la ferrure, le matériel d'animation et les règles de sécurité inhérentes à l'exercice de son activité professionnelle.

ENSEIGNEMENT : -

COEFFICIENT : 109

CATEGORIE 1, Soigneur responsable d'écurie :

ENTRETIEN ET MAINTENANCE soins et valorisation des équidés :

- Assure le débouillage selon un planning de travail, participe au travail des équidés d'école, organise et distribue le travail selon les consignes, observe et apprécie l'état des installations.

ACCUEIL : Accompagne les publics dès les premiers contacts avec l'équidé en application des règles relatives à la sécurité et à l'hygiène.

ANIMATION : Participe aux activités et en assure le déroulement logistique, participe à l'encadrement de groupes de débutants.

GESTION : Gère le suivi du personnel de catégorie 1, les soins, les stocks, la pharmacie et les écuries, en général selon les règles liées à l'hygiène et à la sécurité.

ENSEIGNEMENT : -

COEFFICIENT : 121

CATEGORIE 2, Secrétaire :

ENTRETIEN ET MAINTENANCE soins et valorisation des équidés :-

ACCUEIL : Réceptionne, vérifie et enregistre l'information et leur donne une suite efficace, décèle les erreurs et les corrige, tient à jour les fichiers, assure le suivi de la comptabilité courante et élémentaire, suit le planning de la clientèle avec les animateurs et enseignants.

ANIMATION : Participe à l'organisation des manifestations de l'établissement.

GESTION : Gère le suivi du personnel d'accueil, la comptabilité simple, les fichiers clientèle et fournisseurs, la facturation, les relances, le courrier, les messages, le standard, l'informatique, la relation clientèle.

ENSEIGNEMENT : -

COEFFICIENT : 111

:-----:

CATEGORIE 2, Guide équestre :

ENTRETIEN ET MAINTENANCE soins et valorisation des équidés :

- Assure et contrôle le débouillage des équidés de randonnée, assure et évalue le travail des équidés de randonnée, est responsable des soins pendant tout le déroulement de la randonnée, est capable de déceler boiteries, troubles respiratoires, abcès, mycoses.. , adopte une attitude préventive des blessures de harnachement, des accidents d'attache, prend des précautions dans l'installation des équidés en étape et assure l'alimentation et l'abreuvement.

ACCUEIL : Accompagne les publics dès les premiers contacts avec l'équidé en application des règles relatives à la sécurité et à l'hygiène, porte une attention particulière à l'accompagnement des enfants, est réceptif aux besoins de la clientèle et à ses motivations, se soucie de la qualité des relations avec la population et les usagers de l'espace naturel (agriculteurs, forestiers...), se préoccupe des conditions de réception lors des nuits en gîte d'étape.

ANIMATION : Développe l'aspect touristique de la randonnée, organise et anime les soirées, évalue l'impact en termes de satisfaction de la clientèle et améliore ses prestations, s'informe sur les aspects culturels et économiques des régions traversées et en communique les principales caractéristiques.

GESTION : Gère le suivi du personnel de catégorie 1, la clientèle (organisation et répartition selon âge, niveau, motivation,...), les équidés (travail, repos).

Assure :

- le renouvellement des équidés (vente-achat) et se préoccupe de leur devenir avant leur " fin de carrière ", la préparation et le déroulement de la randonnée (itinéraire, budget, sécurité, pharmacie, ferrure, livrets sanitaires).

ENSEIGNEMENT : Transmet les bases techniques liées à la pratique de la randonnée, topographie et conduite du cheval sur la voie publique, harnachement et préparation du bât, notions de ferrure et de soins d'urgence.

COEFFICIENT : 118

CATEGORIE 3, Secrétaire comptable :

ENTRETIEN ET MAINTENANCE soins et valorisation des équidés :-

ACCUEIL : Développe la qualité et la cohérence de la communication de l'entreprise, entretient et développe un réseau de relations professionnelles, hiérarchise les informations selon leur importance et leur urgence.

ANIMATION : Participe à l'organisation des manifestations de l'établissement.

GESTION : Gère le suivi du personnel de catégorie 1 et 2, le suivi des clients, des fournisseurs, le suivi de la trésorerie (banque), les salaires, déclarations aux organismes concernés.

- Assure les commandes sous ordres, assure la comptabilité générale jusqu'au bilan (journaux, comptes généraux, balances, grand-livre).

- Participe à l'élaboration du budget prévisionnel.

ENSEIGNEMENT : -

COEFFICIENT : 150

CATEGORIE 4, Enseignant responsable pédagogique :

ENTRETIEN ET MAINTENANCE soins et valorisation des équidés : - Organise, assiste, contrôle et planifie la gestion des équidés, veille à la préservation de leur intégrité morale et physique assure et contrôle la propreté de l'entreprise.

ACCUEIL : Améliore et développe les prestations en fonction des besoins recensés de la clientèle, capable de résoudre des difficultés liées aux relations humaines, que ce soit au sein de l'entreprise ou vis-à-vis de la clientèle. ANIMATION : Préconise des produits d'animation, programme les activités.

GESTION : Gère le suivi du personnel de catégorie 1, 2 et 3, les les équidés d'école, la politique d'achat des équidés, la formation, la compétition - Evalue les atouts et contraintes de l'entreprise liés à l'environnement. - Estime les possibilités de développement de l'entreprise en fonction de l'évolution de la demande.

ENSEIGNEMENT : Maîtrise la pédagogie différenciée, possède un début d'expertise dans une activité d'enseignement, contrôle et coordonne l'organisation pédagogique, peut encadrer et animer une équipe pédagogique.

COEFFICIENT : 167

:-----:

CATEGORIE 5, Directeur :

ENTRETIEN ET MAINTENANCE soins et valorisation des équidés :

- Est garant de l'éthique professionnelle dans la gestion des équidés : à ce titre, il s'assure de l'application stricte des règles relatives au maintien de leur bien-être et de leur confort, est garant de la propreté de l'entreprise.

ACCUEIL : Coordonne et contrôle l'ensemble du système d'information-communication, s'assure de la qualité des services rendus, prévient et gère les conflits de toute nature, veille au

développement de l'image de l'entreprise.

ANIMATION : Veille au bon déroulement des activités proposées sous l'angle de la sécurité et de la qualité.

GESTION : Gère la politique globale, l'entreprise et l'ensemble des moyens, le personnel, les investissements, le budget, la formation continue, les prévisions, les résultats.

ENSEIGNEMENT : Organise l'évaluation et l'évolution des pratiques, apprécie les potentialités et l'initiative, favorise la réflexion et l'expérimentation de méthodes pédagogiques, recueille des avis, apprécie les arguments avant de décider de la politique pédagogique globale de l'entreprise, met en oeuvre le projet pédagogique de l'entreprise, développe la motivation.

COEFFICIENT : 193 <RL > :-----:

FONCTIONS SUPPLÉMENTAIRES (FS) (Tableau 2)

CATÉGORIE I, Soigneur

TUTORAT : -

FORMATION : -

SPÉCIALISATION : -

CONCEPTION INNOVATION :-

CATÉGORIE I : Cavalier soigneur

TUTORAT : -

FORMATION : -

SPÉCIALISATION : dans l'exploitation d'équidés en compétition.

CONCEPTION INNOVATION :-

CATÉGORIE I : Soigneur animateur

TUTORAT : Selon l'expérience et les compétences acquises, assure le tutorat de la catégorie I.

FORMATION : -

SPÉCIALISATION : dans l'animation des groupes d'enfants et d'adolescents, le tourisme équestre, dans l'exploitation d'équidés en compétition.

CONCEPTION INNOVATION :-

CATÉGORIE I : Agent hôtesse d'accueil

TUTORAT : -

FORMATION : -

SPÉCIALISATION : en informatique, relations clients.

CONCEPTION INNOVATION :-

CATÉGORIE II : Soigneur responsable d'écurie

TUTORAT : Transmet des connaissances et des savoir-faire liés à l'emploi, assiste aux entretiens d'évaluation.

FORMATION : Peut participer à l'animation de sessions de formation, analyse la nature du besoin de formation des stagiaires de catégorie I, participe à l'élaboration d'un projet collectif de formation.

SPÉCIALISATION : dans la formation en zootechnie, dans l'animation, dans le tourisme équestre, dans l'exploitation d'équidés en compétition.

CONCEPTION INNOVATION : Crée des conditions environnementales matérielles et relationnelles favorables au maintien du moral des équidés et ce de manière permanente, propose des thèmes et des modules de formation liés à son métier et à son expérience.

CATÉGORIE II : Guide équestre

TUTORAT : Transmet des connaissances et des savoir-faire liés à l'emploi.

FORMATION : Participe à des sessions de formation sur :

- la sécurité, l'organisation et le déroulement d'une randonnée ;
- les soins, la maréchalerie, la bourrellerie ;
- la réglementation (codes rural, route, civil) ;
- la topographie, les produits touristiques, l'environnement naturel.
- Participe à la formation du personnel de catégorie I, participe à l'évaluation des acquis et des potentiels du personnel de catégorie I.

SPÉCIALISATION : dans le tourisme hôtelier, dans la commercialisation de produits, dans la formation professionnelle, dans la grande randonnée (à l'étranger), dans la gestion de l'entreprise, dans l'attelage, dans l'exploitation d'équidés en compétition.

CONCEPTION INNOVATION : d'itinéraires et de séjours, de produits touristiques, de projets de développement.

CATÉGORIE III : Secrétaire-comptable

TUTORAT : Apporte des conseils d'ordre méthodologique dans le déroulement du travail.

FORMATION : -

SPÉCIALISATION : dans les fonctions liées à l'emploi d'assistante de direction.

CONCEPTION INNOVATION : Conçoit une politique de communication interne et externe de l'entreprise, met au point une démarche qualité dans la relation avec les partenaires de l'entreprise et

la clientèle.

CATÉGORIE III : Enseignant

TUTORAT : Participe aux évaluations formatives et aux bilans pédagogiques est amené à gérer des comportements et des motivations, a un rôle régulateur lors de tensions.

FORMATION : Définit un contenu pédagogique, veille à la réalisation des objectifs de formation, établit les rapports de stage, développe des relations avec des partenaires extérieurs, participe au recrutement du personnel de catégorie I et II et au choix des intervenants, selon sa spécialité et son expérience, il peut assurer des interventions extérieures et des sessions de formation, responsable de la documentation.

SPÉCIALISATION : dans une pratique équestre, dans la maîtrise d'un enseignement, dans la gestion de l'entreprise, dans la formation professionnelle, dans le tourisme équestre, dans l'exploitation d'équidés en compétition.

CONCEPTION INNOVATION : Conceptualise une méthode pédagogique, expérimente et affirme une méthode de travail du cheval d'école, élabore des produits de formation pertinents.

CATÉGORIE V : Directeur

TUTORAT : Se soucie de la qualité pédagogique de l'encadrement des jeunes stagiaires et de la transmission de valeurs professionnelles et sociales.

FORMATION : Dirige et anime les ressources humaines pour atteindre les objectifs fixés, élabore un cahier des charges et établit le budget de formation, arrête les programmes et les contenus, choisit les méthodes et outils pédagogiques appropriés, expérimente et évalue les dispositifs mis en place, intervient lors de colloques, débats professionnels, peut engager des études ou recherches en formation.

SPÉCIALISATION : dans le droit économique et social, dans la gestion financière et commerciale, dans la gestion des ressources humaines, dans les relations publiques (collectivités locales et territoriales, administrations, ministères...).

CONCEPTION INNOVATION : Construit des projets de développement de l'entreprise, met au point une démarche qualité dans la production de services aux personnes et aux équidés. Arrêté du 2 février 1999 art. 1 : extension sous réserve : - aux articles 55 à 59 de la convention, l'obligation pour tout salarié affecté à des tâches d'enseignement, d'encadrement ou d'animation d'une activité équestre, d'être titulaire d'un diplôme inscrit sur une liste d'homologation établie par le ministre chargé des sports (art. 43 de la loi n° 84-610 du 16 juillet 1984 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives).

Fonctionnement de la grille de classification

Article 58

En vigueur étendu

Toutes les entreprises, quelles que soient leur taille, leur secteur géographique et leurs activités, peuvent repérer au sein de la grille de qualification les emplois qu'elles proposent.

La grille de classification permet d'avoir une vision globale et précise de l'emploi. Chaque acteur de l'entreprise a la possibilité de se situer par rapport à l'emploi exercé et de mesurer les compétences possédées et exercées et celles qui sont à acquérir.

L'acquisition de compétences se fera par l'expérience.

Dans cet effort d'acquisition de compétences, le rôle de la formation professionnelle continue est prépondérant.

Il appartiendra à la profession d'organiser l'offre de formation et de réfléchir sur les difficultés liées à la mobilité des salariés.

L'emploi est défini par rapport à l'emploi précédent.

Chaque fonction de l'emploi est décrite de manière croissante, plus on a de fonctions attribuées, plus on monte de catégorie et plus la rémunération est importante.

Exemple 1

Si l'on dit que le soigneur de la catégorie 2 assure le débouillage du jeune cheval, cela revient à dire que le soigneur de la catégorie 1 n'exige pas cette compétence.

Exemple 2

L'enseignant de catégorie 4 doit être capable de remplir les tâches attribuées au soigneur de catégorie 1 dans la fonction "soins et valorisation des équidés".

Les passerelles prévues entre les emplois et les catégories sont identifiées par les termes suivants :

- associer ;
- participer ;
- assister.

La grille de classification est conçue à partir de la qualification de l'emploi et non pas selon une logique diplômante.

Il est de la responsabilité de l'employeur de vérifier et de s'assurer si le titulaire d'un diplôme donné possède bien les compétences, les connaissances et les aptitudes requises que l'emploi proposé exige.

Le diplôme est considéré comme un niveau pouvant situer le titulaire dans un parcours professionnel.

Entretien annuel

Si le salarié, à l'issue des années d'expérience, désire accéder à un niveau supérieur ou à une catégorie supérieure et/ou changer de métier, il pourra faire état auprès de son employeur lors de l'entretien annuel, de l'actualisation de ses compétences et connaissances.

Cet entretien fait l'objet d'un compte rendu écrit et cosigné, remis aux deux parties. Arrêté du 2 février 1999 art. 1 : extension sous réserve : - aux articles 55 à 59 de la convention, l'obligation pour tout salarié affecté à des tâches d'enseignement, d'encadrement ou d'animation d'une activité équestre, d'être titulaire d'un diplôme inscrit sur une liste d'homologation établie par le ministère

chargé des sports (art. 43 de la loi n° 84-610 du 16 juillet 1984 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives).

Article 59

En vigueur étendu

Fiches descriptives d'emploi

Chaque fiche est composée de plusieurs éléments successifs :

- rappel des tâches ;
- définition de l'emploi (cf. annexe II) ;
- conditions d'accès à l'emploi ;
- progression professionnelle ;
- capacités équestres professionnelles (cf. annexe III).

AGENT D'ENTRETIEN

Catégorie 1

Coefficient 100

RAPPEL DES TÂCHES

Entretien et maintenance : Entretien des locaux, des espaces et du matériel, assure la propreté de l'établissement.

Accueil : Développe des contacts avec le public.

Animation : Participe aux activités.

Gestion : Gère le matériel d'entretien et de maintenance.

(Pour les fonctions supplémentaires voir article 57 tableau n° 2).

Définition de l'emploi :

Tâches d'exécution simple, parfois répétitives et sans difficulté particulière.

Doit organiser son travail selon un planning et en relation avec le personnel soigneur et enseignant.

Ses compétences l'amènent à utiliser des machines pré-réglées (tracteur, bobcat).

Est capable de détecter des anomalies et d'adopter une conduite appropriée.

Un contrôle est régulièrement effectué sur le déroulement et le résultat de son travail.

Sa responsabilité est engagée dans l'utilisation du matériel roulant.

La dimension relationnelle de l'emploi est faible vis-à-vis du public mais normale avec le personnel et avec les équidés.

Conditions d'accès à l'emploi :

Emploi ne nécessitant aucune expérience particulière mais comprenant, toutefois, l'acquisition de compétences validées dans le cas d'utilisation de matériel roulant.

Rentrent dans cette catégorie d'emploi, les personnels de service, de cuisine, de surveillance des lieux et des personnes.

Progression professionnelle :

A l'issue de 2 années d'expérience et après un entretien avec l'employeur, le salarié peut accéder à l'emploi immédiatement supérieur.

Capacités équestres professionnelles : néant.

SOIGNEUR

Catégorie 1

Coefficient 103

RAPPEL DES TÂCHES (Idem qu'agent d'entretien catégorie 1, complété par :

Entretien et maintenance, soins et valorisation des équidés :

Assure les soins aux équidés, comprend le comportement des équidés et développe des contacts avec eux.

Accueil : Oriente les demandes des publics, participe à la qualité de l'accueil.

Animation : S'intègre dans une équipe d'animation.

Gestion : Gère les soins courants assurés aux équidés, informe et rend compte des stocks (alimentation, fourrage...).

(Pour les fonctions supplémentaires voir article 57 tableau n° 2).

Définition de l'emploi :

Tâches d'exécution plus complexes, parfois répétitives, nécessitant un niveau d'efficacité normal.

Doit organiser son travail selon un planning et en relation avec le personnel d'entretien et enseignant.

Est capable de détecter des incidents, d'apprécier la situation et d'adopter une conduite appropriée.

Un contrôle est régulièrement effectué sur le déroulement et le résultat de son travail.

Sa responsabilité est engagée dans ses contacts auprès des équidés.

Les initiatives qu'il est amené à prendre n'ont que peu ou pas de conséquences sur le plan de

l'économie de l'entreprise ou de la sécurité des personnes.

La dimension relationnelle de l'emploi est normale avec tous types de public.

Conditions d'accès à l'emploi :

Cet emploi est accessible au titulaire d'un CAPA, option " palefrenier-soigneur " ou d'une qualification professionnelle validée par la commission paritaire nationale pour l'emploi des établissements équestres (CPNEEE).

Progression professionnelle :

A l'issue de 2 années d'expérience et après un entretien avec l'employeur, le salarié peut accéder à l'emploi immédiatement supérieur.

Capacités équestres professionnelles : néant.

CAVALIER SOIGNEUR

Catégorie 1

Coefficient 106

RAPPEL DES TÂCHES idem que soigneur catégorie 1, complété par :

Entretien et maintenance, soins et valorisations des équidés : assure les soins courants aux équidés et apprécie leur état de santé, est associé au débouillage et au travail des équidés, met en oeuvre les règles de sécurité et d'hygiène qui s'imposent.

Accueil : Participe à l'accueil des cavaliers et groupes d'enfants et d'adultes, informe des règles de sécurité.

Animation : Participe aux promenades, assiste des groupes de cavaliers.

Gestion : Gère les soins, selon prescription du vétérinaire.

(Pour les fonctions supplémentaires voir article 57 tableau n° 2).

Définition de l'emploi :

Emploi comportant des tâches plus complexes réalisables seulement après une période d'apprentissage.

Il fait appel à une bonne maîtrise des savoir-faire.

Le titulaire de l'emploi possède une vision plus globale de l'organisation de son travail.

Il est capable d'évaluer son travail au regard des objectifs qui lui sont assignés et d'engager des modifications qui s'imposent.

Il est capable de prendre des initiatives suivant les conditions particulières rencontrées sur le terrain.

Le contrôle s'exerce de manière intermittente.

Il est responsable de la qualité des soins assurés aux équidés.

La dimension relationnelle de l'emploi est plus affirmée auprès du personnel, des équidés, du public et des fournisseurs.

Conditions d'accès à l'emploi :

Cet emploi est accessible au titulaire d'un CAPA, option " palefrenier-soigneur ", d'un BEPA " activités hippiques ", d'un brevet d'aptitude professionnelle d'assistant animateur technicien (BAPAAT), ou d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) de soigneur ou de 2 années d'expérience professionnelle dans le métier de soigneur ou d'une qualification professionnelle validée par la commission paritaire nationale pour l'emploi des établissements équestres (CPNEEE).

Progression professionnelle :

A l'issue de 2 années d'expérience et après un entretien avec l'employeur, le salarié peut accéder à l'emploi immédiatement supérieur.

Capacités équestres professionnelles :

Capacité I (voir annexe III).

Exploitation d'équidés en compétition.

ANIMATEUR SOIGNEUR

Catégorie 1

Coefficient 109

RAPPEL DES TÂCHES idem que cavalier soigneur et agent hôtesse d'accueil catégorie 1, complété par :

Entretien et maintenance, soins et valorisation des équidés : Participe au déboufrage et au travail des équidés d'école.

Accueil : Participe à l'accueil des publics et informe des règles de sécurité, présente les activités de l'entreprise.

Animation : Peut être intégré dans une équipe d'animation, participe à l'organisation et au déroulement des activités équestres ou autres et met en oeuvre les règles d'hygiène et de sécurité qui s'imposent, participe à l'animation de groupes d'enfants et d'adultes.

Gestion : Gère la fermeture, le matériel et les règles de sécurité inhérentes à l'exercice de son activité professionnelle.

(Pour les fonctions supplémentaires voir article 57 tableau n° 2).

Définition de l'emploi :

Le titulaire de cet emploi doit remplir les mêmes attributions que celles définies dans l'emploi précédent.

La seule différence est liée à la dimension relationnelle de l'emploi qui est plus importante et

développée, notamment celle mise en oeuvre auprès des groupes de cavaliers enfants et adultes, d'une manière beaucoup plus générale, dans l'animation d'activités telles que :

- équitation sur poney ;
- randonnée équestre ;
- équitation américaine ;
- équitation camarguaise ;
- attelage ;
- amazone.

Conditions d'accès à l'emploi :

Cet emploi nécessite l'acquisition de compétences et des aptitudes dans l'encadrement et l'animation de groupes d'enfants.

Cet emploi est accessible au titulaire d'un brevet d'aptitude professionnelle d'assistant animateur technicien (BAPAAT), d'un BEPA " activités hippiques ", d'un CAPA, option " palefrenier-soigneur ", d'un brevet d'animateur poney (BAP), du diplôme accompagnateur de tourisme équestre (ATE) ou d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) de soigneur ou de 4 années d'expérience professionnelle dans le métier de soigneur ou d'une qualification professionnelle validée par la commission paritaire nationale pour l'emploi des établissements équestres (CPNEEE).

Progression professionnelle :

Après 3 années d'expérience, le salarié, après un entretien avec l'employeur, peut accéder à l'emploi de soigneur responsable d'écurie catégorie 2.

Le salarié, après acquisition de la qualification correspondante, peut changer de métier pour exercer celui d'enseignant animateur catégorie 2.

Capacités équestres professionnelles :

Capacité II (voir annexe III).

Exploitation d'équidés en compétition.

SOIGNEUR RESPONSABLE D'ECURIE

Catégorie 2

Coefficient 121

RAPPEL DES TÂCHES idem que cavalier soigneur catégorie 1, complété par :

Entretien et maintenance, soins et valorisation des équidés : Assure le débouillage selon un planning de travail, participe au travail des équidés d'école, organise et distribue le travail selon les consignes, observe et apprécie l'état des installations.

Accueil : Accompagne les publics dès les premiers contacts avec l'équidé en application des règles

relatives à la sécurité et à l'hygiène.

Animation. Participe aux activités et en assure le déroulement logistique, participe à l'encadrement de groupes de débutants.

Gestion : Gère le suivi du personnel de catégorie 1, les soins, les stocks, la pharmacie et les écuries, en général selon les règles liées à l'hygiène et à la sécurité.

(Pour les fonctions supplémentaires voir article 57 tableau n° 2).

Définition de l'emploi :

Emploi comportant l'organisation et l'exécution du travail dont le titulaire assume la responsabilité dans le cadre de directives générales données sur la planification du travail et les résultats attendus.

Il exige des connaissances et une expérience professionnelle éprouvées permettant de participer aux décisions qui relèvent de son activité, d'optimiser les moyens mis à sa disposition, d'observer, et d'apprécier l'état sanitaire des équidés ainsi que l'état du matériel et des installations, et d'en rendre compte en formulant des avis.

L'emploi comporte la participation à des fonctions complémentaires (tutorat et formation) et plus étendues (gestion des approvisionnements, suivi technique et économique de son activité...).

Le titulaire de l'emploi possède une vision globale des activités de l'entreprise et de l'organisation et sait apprécier les conséquences de ses actes en termes d'incidence économique ou de sécurité des personnes.

Conditions d'accès à l'emploi :

Le salarié, après un entretien avec l'employeur et après acquisition et validation de la qualification requise, peut changer de métier pour exercer celui d'enseignant animateur catégorie 2.

Cet emploi est accessible au titulaire de 7 années d'expérience professionnelle dans le métier de soigneur ou d'une qualification professionnelle validée par la commission paritaire nationale pour l'emploi des établissements équestres (CPNEEE).

Capacités équestres professionnelles :

Capacité II (voir annexe III).

Exploitation d'équidés en compétition.

GUIDE EQUESTRE

Catégorie 2

Coefficient 118

RAPPEL DES TÂCHES Idem qu'animateur soigneur catégorie 1, complété par :

Entretien et maintenance, soins et valorisation des équidés : Assure et contrôle le débouillage des équidés de randonnée, assure et évalue le travail des équidés de randonnée, est responsable des soins pendant tout le déroulement de la randonnée, est capable de déceler les boiteries, troubles

respiratoires, abcès, mycoses, etc., adopte une attitude préventive des blessures de harnachement, des accidents d'attache, prend des précautions dans l'installation des équidés en étapes et assure l'alimentation et l'abreuvement.

Accueil : Accompagne les publics dès les premiers contacts avec l'équidé en application des règles relatives à la sécurité et à l'hygiène, porte une attention particulière à l'accompagnement des enfants, est réceptif aux besoins de la clientèle et à ses motivations, se soucie de la qualité des relations avec la population et les usagers de l'espace naturel (agriculteurs, forestiers...), se préoccupe des conditions de réception lors des nuits en gîte d'étape.

Animation : Développe l'aspect touristique de la randonnée (visites de sites, spectacles locaux...), organise et anime les soirées, évalue l'impact en termes de satisfaction de la clientèle et améliore ses prestations, s'informe sur les aspects culturels et économiques des régions traversées et en communique les principales caractéristiques.

Gestion :

- Gère le suivi du personnel de catégorie 1, la clientèle (organisation et répartition selon âge, niveau, motivation...), les équidés (répartition du travail et du repos).

- Assure le renouvellement des équidés (vente-achat) et se préoccupe de leur devenir avant leur " fin de carrière ", la préparation et le déroulement de la randonnée : itinéraire, lieux d'étape, matériel, vitesse de marche, choix des allures, temps d'arrêt et de repos, intendance (équidés et clientèle), budget et moyens, sécurité des usagers, des pratiquants et des équidés, pharmacie (trousse de secours) et ferrure, livrets de vermifugation et vaccination.

Enseignement : Transmet les bases techniques liées à la pratique de la randonnée : topographie et conduite du cheval sur la voie publique, harnachement et préparation du bât, notions de ferrure et de soins d'urgence.

(Pour les fonctions supplémentaires voir article 57 tableau n° 2.)

Définition de l'emploi :

Emploi exigeant des connaissances générales et techniques qualifiées ainsi qu'une expérience professionnelle permettant au titulaire de prendre des initiatives pour adapter, dans les situations particulières, ses interventions vis-à-vis des publics et en fonction des moyens dont il dispose.

Emploi nécessitant des qualités humaines et relationnelles importantes.

Emploi demandant une grande autonomie, responsabilité, initiative ainsi que des capacités d'observation et d'anticipation affirmées permettant le jugement et la décision face aux imprévus, aléas et situations particulières.

Le titulaire de l'emploi inscrit sa démarche professionnelle dans le but de fidéliser et développer sa clientèle.

A ce titre, et dans le cadre de consignes pédagogiques strictes et précises, il s'assure de la sécurité physique et morale des pratiquants dont il a la charge.

Il organise ses randonnées en conséquence.

En cas d'incident, le salarié doit en rendre compte auprès de l'employeur dans le but d'en identifier les causes et d'adopter les conduites préventives qui s'imposeront.

D'une manière générale, en matière de prévention des risques inhérents à la pratique du tourisme équestre, le titulaire comprend et met en oeuvre la relation : " taille, poids, force, tempérament et dressage de l'équidé avec le niveau et la motivation du pratiquant, l'objectif et l'environnement ".

Dans la conduite à tenir lors d'un accident, et selon son degré de gravité, il adapte ses interventions, répartit les tâches et se met en liaison avec des moyens de communication adaptés.

Il possède une maîtrise professionnelle dans le travail des équidés de tourisme équestre.

Il porte une attention particulière à l'accompagnement des publics (des enfants notamment) dans le but de réduire la " zone d'incertitude " qui caractérise les premiers contacts au sein de l'établissement équestre.

Son rôle s'inscrit dans la volonté de faire progresser chaque pratiquant dans le but de le rendre plus autonome, confiant et responsable dans l'utilisation de l'équidé.

L'intéressé peut être appelé à conseiller et à accompagner des personnes de catégorie 1 (tutorat).

Il peut, également, selon son expérience, ses compétences, ses aptitudes et ses connaissances, participer à la formation de stagiaires de catégorie 1.

Conditions d'accès à l'emploi :

Cet emploi est accessible au titulaire du diplôme d'accompagnateur de tourisme équestre (ATE), avec 5 années d'expérience ou d'un certificat de qualification professionnelle d'enseignant ou d'une qualification professionnelle validée par la commission paritaire nationale pour l'emploi des établissements équestres (CPNEEE).

Capacités équestres professionnelles :

Capacité II (voir annexe III).

Exploitation d'équidés en compétition.

ENSEIGNANT ANIMATEUR

Catégorie 2

Coefficient 130

Définition de l'emploi :

Emploi exigeant des connaissances générales et techniques qualifiées ainsi qu'une expérience professionnelle permettant au titulaire de prendre des initiatives pour adapter, dans les situations particulières, ses interventions pédagogiques vis-à-vis des publics et en fonction des moyens dont il dispose.

Le titulaire de l'emploi inscrit sa démarche professionnelle dans le but de fidéliser et développer sa clientèle.

A ce titre, et dans le cadre de consignes pédagogiques strictes et précises, il s'assure de la sécurité physique et morale des pratiquants dont il a la charge.

Il organise ses séances en conséquence.

En cas d'incident, le salarié doit en rendre compte auprès de l'employeur dans le but d'en identifier les causes et d'adapter les conduites préventives qui s'imposeront.

D'une manière générale, en matière de prévention des risques inhérents à la pratique équestre, le titulaire comprend et met en oeuvre la relation :

- " dressage de l'équidé d'école ;
- niveau et motivation du pratiquant ;
- définition d'un objectif ;
- environnement de travail " .

Il possède un début de maîtrise professionnelle dans le travail des équidés.

Il porte une attention particulière à l'accompagnement des publics jeunes (des enfants notamment) dans le but de réduire la " zone d'incertitude " qui caractérise les premiers contacts de l'enfant au sein de l'établissement équestre et d'augmenter le " capital confiance " pour que l'enfant puisse évoluer sans aide directe et permanente.

Il possède un début de méthode dans l'organisation et la gestion des séances pédagogiques et ce en relation avec le travail des équidés.

Son projet pédagogique s'inscrit dans la volonté de faire progresser, de manière individualisée, chaque pratiquant dans le but de le rendre plus autonome, confiant et responsable dans l'utilisation de son équidé.

L'intéressé peut être appelé à conseiller et à accompagner - tutorat - des personnes de catégorie 1.

Il peut, également, selon son expérience, ses compétences, ses aptitudes et ses connaissances, participer à la formation de stagiaires de catégorie 1.

Conditions d'accès à l'emploi :

Cet emploi est accessible au titulaire du BEES1 ou d'un certificat de qualification professionnelle correspondant aux fonctions " d'enseignant animateur catégorie 2 " ou d'une qualification professionnelle validée par la commission paritaire nationale pour l'emploi des établissements équestres (CPNEEE).

Progression professionnelle :

Après 5 années d'expérience, et à l'issue d'un entretien avec l'employeur, le salarié peut accéder à l'emploi " d'enseignant ", catégorie 3.

Capacités équestres professionnelles :

Capacité III (voir annexe III).

Exploitation d'équidés en compétition.

:-----:

ENSEIGNANT, Catégorie 3, COEFFICIENT 150

Définition de l'emploi :

La mise en oeuvre des travaux composant la fonction tels que définis dans la grille de classification est laissée à l'initiative du titulaire de l'emploi qui est placé sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique chargé notamment du contrôle des résultats.

Le salarié a une vision globale et cohérente des situations.

Il réagit face aux situations particulières.

Sait décider ce qu'il doit faire pour atteindre un objectif tout en sachant prendre des décisions raisonnées en fonction d'un diagnostic.

Il a confiance en ses capacités et connaissances acquises.

Il possède une maîtrise professionnelle dans l'organisation et la gestion du travail des équidés d'école :

- choix appropriés dans l'attribution des équidés auprès de la clientèle en prenant en considération les aspects suivants : taille, poids, force, tempérament et dressage de l'équidé ;
- progression prenant en considération les différentes phases du travail : détente, exercices d'assouplissements, décontraction, activité, répartition des efforts en termes de fréquence et d'intensité, récupération, repos et calme.

Il possède une maîtrise professionnelle dans l'organisation, la gestion et l'animation d'une séance pédagogique :

- définition d'un objectif en cohérence avec les moyens structurels et les équidés mis à disposition, le niveau, les capacités et le nombre des pratiquants ;
- programmation des actions de manière progressive et individualisée ;
- interventions adaptées pour aménager le milieu - régulation - à l'aide de dispositifs pédagogiques dans le but de faciliter les apprentissages psychomoteurs et la réussite, sources de motivation ;
- création de conditions favorisant la résolution de difficultés croissantes par l'auto-évaluation ;
- vérification des acquis par répétition. Faciliter l'expression sur le " ressenti et le vécu " (compréhension et représentation) ;
- installation des conditions développant la relation pédagogique par notion de " feed-back " et par des échanges réciproques et variés.

Le projet pédagogique du titulaire de l'emploi s'inscrit dans le développement des capacités d'action (physiques) et de réflexion (intellectuelles) des pratiquants dans le but de les responsabiliser durablement dans l'utilisation de leur équidé.

Dans ses interventions, l'intéressé peut être appelé à innover et à adapter, compte tenu des contraintes constatées et des besoins exprimés par ceux à qui il apporte des services.

Il participe à l'amélioration et à l'actualisation des enseignements.

S'il exerce une activité de formation, il se verra confier des programmes à enseigner auprès des

publics de catégorie 1 et 2.

Conditions d'accès à l'emploi :

Cet emploi est accessible au titulaire d'un BEES1, d'un certificat de qualification professionnelle " d'enseignant-animateur, catégorie 2 ", avec 5 années d'expérience ou d'un BEES2 ou d'une qualification professionnelle validée par la commission paritaire nationale pour l'emploi des établissements équestres (CPNEEE).

Progression professionnelle :

Après 5 années d'expérience et à l'issue d'un entretien avec l'employeur, le salarié peut accéder à l'emploi " d'enseignant-responsable pédagogique catégorie 4 " .

Capacités équestres professionnelles :

Capacité III (voir annexe III).

Exploitation d'équidés en compétition.

:-----:

ENSEIGNANT RESPONSABLE PÉDAGOGIQUE, Catégorie 4, COEFFICIENT 167

Définition de l'emploi :

Les responsabilités assumées à ce niveau exigent une autonomie de jugement et d'initiative se situant dans le cadre des attributions fixées à l'intéressé.

Il assure par délégation directe du directeur ou de l'employeur la charge d'un ou plusieurs services et dispose d'une large autonomie d'action.

Il possède des connaissances élargies et fondamentales et une expérience étendue dans une ou plusieurs spécialités.

Il possède un début d'expertise professionnelle.

Peut agir très vite et anticiper. Est immédiatement opérationnel.

Très grande régularité de la compétence et forte capacité d'intuition.

Il possède une autonomie et sait en fixer les limites.

Sait donner de nouvelles interprétations aux règles.

Capacité à court-circuiter les étapes d'une procédure.

Stratégie globale plutôt qu'analytique.

Ses compétences l'amènent à mettre en oeuvre une politique d'achat et de valorisation des équidés d'école qui répond à la typologie et aux besoins de la clientèle.

Son projet pédagogique s'inscrit dans une recherche du développement global et autonome du pratiquant en le rendant acteur de sa propre progression.

Il se tient informé des évolutions sociales et éducatives qui environnent les pratiquants dans la

perspective d'améliorer ses interventions pédagogiques et d'en expérimenter d'autres.

Dans le cadre de la formation, il fait acquérir des savoirs, des savoir-faire, des savoir-être et des savoir-devenir inscrits dans une progression pédagogique au moyen de techniques éducatives appropriées, en s'adaptant, en permanence, au public et en appréciant ses besoins.

Il oriente, sélectionne les personnels dans le cadre de formations soit individualisées, soit en alternance, soit associées à une insertion professionnelle et sociale.

Dans le cadre de directives fixées par l'employeur, il peut entretenir des relations avec l'environnement institutionnel dans le but de rechercher des moyens nécessaires au développement de l'entreprise.

Conditions d'accès à l'emploi :

Cet emploi est accessible au titulaire d'un BEES2 avec 5 années d'expérience, d'un BEES1 ou d'un certificat de qualification professionnelle " d'enseignant-animateur catégorie 2 " avec 10 années d'expérience ou d'une qualification professionnelle validée par la commission paritaire nationale pour l'emploi des établissements équestres (CPNEEE).

Progression professionnelle :

Après 5 années d'expérience, et à l'issue d'un entretien avec l'employeur, il peut accéder à l'emploi de directeur catégorie 5.

Capacités équestres professionnelles :

Capacité III ou IV (voir annexe III).

Exploitation d'équidés en compétition.

RAPPEL DES TÂCHES : - Accueil : Reçoit et oriente la clientèle, assure la qualité de l'accueil, présente une image positive de l'entreprise, actualise les informations et leur donne une suite efficace, assure la saisie informatique. - Animation : Participe aux manifestations de l'établissement. - Gestion. Gère l'information, la documentation, les messages, le le standard, l'encaissement.

(Pour les fonctions supplémentaires voir article 57 tableau n° 2).

SECRÉTAIRE, Catégorie 2, COEFFICIENT 111

RAPPEL DES TÂCHES (Idem qu'agent hôtesse d'accueil catégorie 1, complété par :) - Accueil : Réceptionne, vérifie, enregistre et actualise les informations et leur donne une suite efficace, décèle les erreurs et les corrige, tient à jour les fichiers, assure le suivi de la comptabilité courante et élémentaire, suit le planning de la clientèle avec les animateurs et enseignants. - Animation : Participe à l'organisation des manifestations de l'établissement.- Gestion : Gère le suivi du personnel d'accueil, la comptabilité simple, les fichiers clientèle et fournisseurs, la facturation, les relances, le courrier, les messages, le standard, l'informatique, la relation clientèle.

(Pour les fonctions supplémentaires voir article 57 tableau n° 2).

SECRÉTAIRE COMPTABLE, Catégorie 3, COEFFICIENT 150

RAPPEL DES TÂCHES (idem que secrétaire catégorie 2, complété par :) - Accueil : Développe la qualité et la cohérence de la communication de l'entreprise, entretient et développe un réseau de relations professionnelles, hiérarchise les informations selon leur importance et leur urgence. - Animation : Participe à l'organisation des manifestations de l'établissement.- Gestion : Gère le suivi du personnel de catégorie 1 et 2, le suivi des clients, des fournisseurs, le suivi de la trésorerie (banque), les salaires, déclarations aux organismes concernés.

Assure les commandes sous ordre, assure la comptabilité générale jusqu'au bilan (journaux, comptes généraux, balances, grand-livre), participe à l'élaboration du budget prévisionnel.

(Pour les fonctions supplémentaires voir article 57 tableau n° 2).

DIRECTEUR, Catégorie 5, COEFFICIENT 193

Définition de l'emploi :

En accord avec l'employeur :

- assure, coordonne et contrôle tout ou partie des activités administratives et/ou techniques ;
- a autorité sur l'ensemble du personnel du centre ;
- assure l'élaboration du budget prévisionnel et le suivi de son exécution ;
- gère le budget et rend compte des résultats ;
- propose la politique générale du centre, la politique de développement, la politique d'innovation ;
- définit les orientations pédagogiques de l'entreprise ;
- est responsable des résultats de l'entreprise et de son développement.

Capacités équestres professionnelles : néant. Article 2

Il est créé une annexe II intitulée : " Définition de l'emploi ", qui se présente ainsi qu'il suit : Arrêté du 2 février 1999 art. 1 : extension sous réserve : - aux articles 55 à 59 de la convention, l'obligation pour tout salarié affecté à des tâches d'enseignement, d'encadrement ou d'animation d'une activité équestre, d'être titulaire d'un diplôme inscrit sur une liste d'homologation établie par le ministère chargé des sports (art. 43 de la loi n° 84-610 du 16 juillet 1984 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives).

Article 59

En vigueur non étendu

Fiches descriptives d'emploi

Chaque fiche est composée de plusieurs éléments successifs :

- rappel des tâches ;
- définition de l'emploi (cf. annexe II) ;

- conditions d'accès à l'emploi ;
- progression professionnelle ;
- capacités équestres professionnelles (cf. annexe III).

AGENT D'ENTRETIEN

Catégorie 1

Coefficient 100

RAPPEL DES TÂCHES

Entretien et maintenance : Entretien des locaux, des espaces et du matériel, assure la propreté de l'établissement.

Accueil : Développe des contacts avec le public.

Animation : Participe aux activités.

Gestion : Gère le matériel d'entretien et de maintenance.

(Pour les fonctions supplémentaires voir article 57 tableau n° 2).

Définition de l'emploi :

Tâches d'exécution simple, parfois répétitives et sans difficulté particulière.

Doit organiser son travail selon un planning et en relation avec le personnel soigneur et enseignant.

Ses compétences l'amènent à utiliser des machines préréglées (tracteur, bobkat).

Est capable de détecter des anomalies et d'adopter une conduite appropriée.

Un contrôle est régulièrement effectué sur le déroulement et le résultat de son travail.

Sa responsabilité est engagée dans l'utilisation du matériel roulant.

La dimension relationnelle de l'emploi est faible vis-à-vis du public mais normale avec le personnel et avec les équidés.

Conditions d'accès à l'emploi :

Emploi ne nécessitant aucune expérience particulière mais comprenant, toutefois, l'acquisition de compétences validées dans le cas d'utilisation de matériel roulant.

Rentrent dans cette catégorie d'emploi, les personnels de service, de cuisine, de surveillance des lieux et des personnes.

Progression professionnelle :

A l'issue de 2 années d'expérience et après un entretien avec l'employeur, le salarié peut accéder à l'emploi immédiatement supérieur.

Capacités équestres professionnelles : néant.

SOIGNEUR

Catégorie 1

Coefficient 103

RAPPEL DES TÂCHES (Idem qu'agent d'entretien catégorie 1, complété par :

Entretien et maintenance, soins et valorisation des équidés :

Assure les soins aux équidés, comprend le comportement des équidés et développe des contacts avec eux.

Accueil : Oriente les demandes des publics, participe à la qualité de l'accueil.

Animation : S'intègre dans une équipe d'animation.

Gestion : Gère les soins courants assurés aux équidés, informe et rend compte des stocks (alimentation, fourrage...).

(Pour les fonctions supplémentaires voir article 57 tableau n° 2).

Définition de l'emploi :

Tâches d'exécution plus complexes, parfois répétitives, nécessitant un niveau d'efficacité normal.

Doit organiser son travail selon un planning et en relation avec le personnel d'entretien et enseignant.

Est capable de détecter des incidents, d'apprécier la situation et d'adopter une conduite appropriée.

Un contrôle est régulièrement effectué sur le déroulement et le résultat de son travail.

Sa responsabilité est engagée dans ses contacts auprès des équidés.

Les initiatives qu'il est amené à prendre n'ont que peu ou pas de conséquences sur le plan de l'économie de l'entreprise ou de la sécurité des personnes.

La dimension relationnelle de l'emploi est normale avec tous types de public.

Conditions d'accès à l'emploi :

Cet emploi est accessible au titulaire d'un CAPA, option " palefrenier-soigneur " ou d'une qualification professionnelle validée par la commission paritaire nationale pour l'emploi des établissements équestres (CPNEEE).

Progression professionnelle :

A l'issue de 2 années d'expérience et après un entretien avec l'employeur, le salarié peut accéder à l'emploi immédiatement supérieur.

Capacités équestres professionnelles : néant.

CAVALIER SOIGNEUR

Catégorie 1

Coefficient 106

RAPPEL DES TÂCHES idem que soigneur catégorie 1, complété par :

Entretien et maintenance, soins et valorisations des équidés : assure les soins courants aux équidés et apprécie leur état de santé, est associé au débouillage et au travail des équidés, met en oeuvre les règles de sécurité et d'hygiène qui s'imposent.

Accueil : Participe à l'accueil des cavaliers et groupes d'enfants et d'adultes, informe des règles de sécurité.

Animation : Participe aux promenades, assiste des groupes de cavaliers.

Gestion : Gère les soins, selon prescription du vétérinaire.

(Pour les fonctions supplémentaires voir article 57 tableau n° 2).

Définition de l'emploi :

Emploi comportant des tâches plus complexes réalisables seulement après une période d'apprentissage.

Il fait appel à une bonne maîtrise des savoir-faire.

Le titulaire de l'emploi possède une vision plus globale de l'organisation de son travail.

Il est capable d'évaluer son travail au regard des objectifs qui lui sont assignés et d'engager des modifications qui s'imposent.

Il est capable de prendre des initiatives suivant les conditions particulières rencontrées sur le terrain.

Le contrôle s'exerce de manière intermittente.

Il est responsable de la qualité des soins assurés aux équidés.

La dimension relationnelle de l'emploi est plus affirmée auprès du personnel, des équidés, du public et des fournisseurs.

Conditions d'accès à l'emploi :

Cet emploi est accessible au titulaire d'un CAPA, option palefrenier-soigneur ou option soigneur d'équidés, d'un BEPA activités hippiques, d'un brevet d'aptitude professionnelle d'assistant animateur technicien (BAP AAT), d'un titre à finalité professionnelle animateur assistant d'équitation (TFP AAE), d'un certificat de qualification professionnelle animateur soigneur assistant (CQP ASA) ou de 2 années d'expérience professionnelle dans le métier de soigneur ou d'une qualification professionnelle validée par la commission paritaire nationale pour l'emploi des établissements équestres (CPNE-EE).

Progression professionnelle :

A l'issue de 2 années d'expérience et après un entretien avec l'employeur, le salarié peut accéder à

l'emploi immédiatement supérieur.

Capacités équestres professionnelles :

Capacité I (voir annexe III).

Exploitation d'équidés en compétition.

ANIMATEUR SOIGNEUR

Catégorie 1

Coefficient 109

RAPPEL DES TÂCHES idem que cavalier soigneur et agent hôtesse d'accueil catégorie 1, complété par :

Entretien et maintenance, soins et valorisation des équidés : Participe au déboufrage et au travail des équidés d'école.

Accueil : Participe à l'accueil des publics et informe des règles de sécurité, présente les activités de l'entreprise.

Animation : Peut être intégré dans une équipe d'animation, participe à l'organisation et au déroulement des activités équestres ou autres et met en oeuvre les règles d'hygiène et de sécurité qui s'imposent, participe à l'animation de groupes d'enfants et d'adultes.

Gestion : Gère la fermeture, le matériel et les règles de sécurité inhérentes à l'exercice de son activité professionnelle.

(Pour les fonctions supplémentaires voir article 57 tableau n° 2).

Définition de l'emploi :

Le titulaire de cet emploi doit remplir les mêmes attributions que celles définies dans l'emploi précédent.

La seule différence est liée à la dimension relationnelle de l'emploi qui est plus importante et développée, notamment celle mise en oeuvre auprès des groupes de cavaliers enfants et adultes, d'une manière beaucoup plus générale, dans l'animation d'activités telles que :

- équitation sur poney ;
- randonnée équestre ;
- équitation américaine ;
- équitation camarguaise ;
- attelage ;
- amazone.

Conditions d'accès à l'emploi :

Cet emploi nécessite l'acquisition de compétences et des aptitudes dans l'encadrement et l'animation de groupes d'enfants. Cet emploi est accessible au titulaire d'un brevet d'aptitude professionnelle d'assistant animateur technicien (BAP AAT), d'un brevet d'animateur poney (BAP), d'un titre à finalité professionnelle animateur assistant d'équitation (TFP AAE), du diplôme d'accompagnateur de tourisme équestre (ATE) ou d'un certificat de qualification professionnelle animateur soigneur assistant (CQP ASA) ou d'une qualification professionnelle validée par la commission paritaire nationale pour l'emploi des établissements équestres (CPNE-EE).

Progression professionnelle :

Après 3 années d'expérience, le salarié, après un entretien avec l'employeur, peut accéder à l'emploi de soigneur responsable d'écurie catégorie 2.

Le salarié, après acquisition de la qualification correspondante, peut changer de métier pour exercer celui d'enseignant animateur catégorie 2.

Capacités équestres professionnelles :

Capacité II (voir annexe III).

Exploitation d'équidés en compétition.

SOIGNEUR RESPONSABLE D'ECURIE

Catégorie 2

Coefficient 121

RAPPEL DES TÂCHES idem que cavalier soigneur catégorie 1, complété par :

Entretien et maintenance, soins et valorisation des équidés : Assure le débouillage selon un planning de travail, participe au travail des équidés d'école, organise et distribue le travail selon les consignes, observe et apprécie l'état des installations.

Accueil : Accompagne les publics dès les premiers contacts avec l'équidé en application des règles relatives à la sécurité et à l'hygiène.

Animation. Participe aux activités et en assure le déroulement logistique, participe à l'encadrement de groupes de débutants.

Gestion : Gère le suivi du personnel de catégorie 1, les soins, les stocks, la pharmacie et les écuries, en général selon les règles liées à l'hygiène et à la sécurité.

(Pour les fonctions supplémentaires voir article 57 tableau n° 2).

Définition de l'emploi :

Emploi comportant l'organisation et l'exécution du travail dont le titulaire assume la responsabilité dans le cadre de directives générales données sur la planification du travail et les résultats attendus.

Il exige des connaissances et une expérience professionnelle éprouvées permettant de participer aux décisions qui relèvent de son activité, d'optimiser les moyens mis à sa disposition, d'observer, et d'apprécier l'état sanitaire des équidés ainsi que l'état du matériel et des installations, et d'en rendre compte en formulant des avis.

L'emploi comporte la participation à des fonctions complémentaires (tutorat et formation) et plus étendues (gestion des approvisionnements, suivi technique et économique de son activité...).

Le titulaire de l'emploi possède une vision globale des activités de l'entreprise et de l'organisation et sait apprécier les conséquences de ses actes en termes d'incidence économique ou de sécurité des personnes.

Conditions d'accès à l'emploi :

Le salarié, après un entretien avec l'employeur et après acquisition et validation de la qualification requise, peut changer de métier pour exercer celui d'enseignant animateur catégorie 2.

Cet emploi est accessible au titulaire de 7 années d'expérience professionnelle dans le métier de soigneur ou d'une qualification professionnelle validée par la commission paritaire nationale pour l'emploi des établissements équestres (CPNEEE).

Capacités équestres professionnelles :

Capacité II (voir annexe III).

Exploitation d'équidés en compétition.

GUIDE EQUESTRE

Catégorie 2

Coefficient 118

RAPPEL DES TÂCHES Idem qu'animateur soigneur catégorie 1, complété par :

Entretien et maintenance, soins et valorisation des équidés : Assure et contrôle le débouillage des équidés de randonnée, assure et évalue le travail des équidés de randonnée, est responsable des soins pendant tout le déroulement de la randonnée, est capable de déceler les boiteries, troubles respiratoires, abcès, mycoses, etc., adopte une attitude préventive des blessures de harnachement, des accidents d'attache, prend des précautions dans l'installation des équidés en étapes et assure l'alimentation et l'abreuvement.

Accueil : Accompagne les publics dès les premiers contacts avec l'équidé en application des règles relatives à la sécurité et à l'hygiène, porte une attention particulière à l'accompagnement des enfants, est réceptif aux besoins de la clientèle et à ses motivations, se soucie de la qualité des relations avec la population et les usagers de l'espace naturel (agriculteurs, forestiers...), se préoccupe des conditions de réception lors des nuits en gîte d'étape.

Animation : Développe l'aspect touristique de la randonnée (visites de sites, spectacles locaux...), organise et anime les soirées, évalue l'impact en termes de satisfaction de la clientèle et améliore ses prestations, s'informe sur les aspects culturels et économiques des régions traversées et en communique les principales caractéristiques.

Gestion :

- Gère le suivi du personnel de catégorie 1, la clientèle (organisation et répartition selon âge, niveau, motivation...), les équidés (répartition du travail et du repos).

- Assure le renouvellement des équidés (vente-achat) et se préoccupe de leur devenir avant leur " fin

de carrière ", la préparation et le déroulement de la randonnée : itinéraire, lieux d'étape, matériel, vitesse de marche, choix des allures, temps d'arrêt et de repos, intendance (équidés et clientèle), budget et moyens, sécurité des usagers, des pratiquants et des équidés, pharmacie (trousse de secours) et ferrure, livrets de vermifugation et vaccination.

Enseignement : Transmet les bases techniques liées à la pratique de la randonnée : topographie et conduite du cheval sur la voie publique, harnachement et préparation du bât, notions de ferrure et de soins d'urgence.

(Pour les fonctions supplémentaires voir article 57 tableau n° 2.)

Définition de l'emploi :

Emploi exigeant des connaissances générales et techniques qualifiées ainsi qu'une expérience professionnelle permettant au titulaire de prendre des initiatives pour adapter, dans les situations particulières, ses interventions vis-à-vis des publics et en fonction des moyens dont il dispose.

Emploi nécessitant des qualités humaines et relationnelles importantes.

Emploi demandant une grande autonomie, responsabilité, initiative ainsi que des capacités d'observation et d'anticipation affirmées permettant le jugement et la décision face aux imprévus, aléas et situations particulières.

Le titulaire de l'emploi inscrit sa démarche professionnelle

dans le but de fidéliser et développer sa clientèle.

A ce titre, et dans le cadre de consignes pédagogiques strictes et précises, il s'assure de la sécurité physique et morale des pratiquants dont il a la charge.

Il organise ses randonnées en conséquence.

En cas d'incident, le salarié doit en rendre compte auprès de l'employeur dans le but d'en identifier les causes et d'adopter les conduites préventives qui s'imposeront.

D'une manière générale, en matière de prévention des risques inhérents à la pratique du tourisme équestre, le titulaire comprend et met en oeuvre la relation : " taille, poids, force, tempérament et dressage de l'équidé avec le niveau et la motivation du pratiquant, l'objectif et l'environnement ".

Dans la conduite à tenir lors d'un accident, et selon son degré de gravité, il adapte ses interventions, répartit les tâches et se met en liaison avec des moyens de communication adaptés.

Il possède une maîtrise professionnelle dans le travail des équidés de tourisme équestre.

Il porte une attention particulière à l'accompagnement des publics (des enfants notamment) dans le but de réduire la " zone d'incertitude " qui caractérise les premiers contacts au sein de l'établissement équestre.

Son rôle s'inscrit dans la volonté de faire progresser chaque pratiquant dans le but de le rendre plus autonome, confiant et responsable dans l'utilisation de l'équidé.

L'intéressé peut être appelé à conseiller et à accompagner des personnes de catégorie 1 (tutorat).

Il peut, également, selon son expérience, ses compétences, ses aptitudes et ses connaissances, participer à la formation de stagiaires de catégorie 1.

Conditions d'accès à l'emploi :

Cet emploi est accessible au titulaire d'un certificat de qualification professionnelle organisateur de randonnées équestres (CQP ORE), d'un brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport activités équestres mention " tourisme équestre " (BPJEPS TE) ou du diplôme d'accompagnateur de tourisme équestre (ATE) avec 5 années d'expérience. Capacités équestres professionnelles :

Capacité II (voir annexe III).

Exploitation d'équidés en compétition.

ENSEIGNANT ANIMATEUR

Catégorie 2

Coefficient 130

Définition de l'emploi :

Emploi exigeant des connaissances générales et techniques qualifiées ainsi qu'une expérience professionnelle permettant au titulaire de prendre des initiatives pour adapter, dans les situations particulières, ses interventions pédagogiques vis-à-vis des publics et en fonction des moyens dont il dispose.

Le titulaire de l'emploi inscrit sa démarche professionnelle dans le but de fidéliser et développer sa clientèle.

A ce titre, et dans le cadre de consignes pédagogiques strictes et précises, il s'assure de la sécurité physique et morale des pratiquants dont il a la charge.

Il organise ses séances en conséquence.

En cas d'incident, le salarié doit en rendre compte auprès de l'employeur dans le but d'en identifier les causes et d'adapter les conduites préventives qui s'imposeront.

D'une manière générale, en matière de prévention des risques inhérents à la pratique équestre, le titulaire comprend et met en oeuvre la relation :

- " dressage de l'équidé d'école ;
- niveau et motivation du pratiquant ;
- définition d'un objectif ;
- environnement de travail ".

Il possède un début de maîtrise professionnelle dans le travail des équidés.

Il porte une attention particulière à l'accompagnement des publics jeunes (des enfants notamment) dans le but de réduire la " zone d'incertitude " qui caractérise les premiers contacts de l'enfant au sein de l'établissement équestre et d'augmenter le " capital confiance " pour que l'enfant puisse évoluer sans aide directe et permanente.

Il possède un début de méthode dans l'organisation et la gestion des séances pédagogiques et ce en

relation avec le travail des équidés.

Son projet pédagogique s'inscrit dans la volonté de faire progresser, de manière individualisée, chaque pratiquant dans le but de le rendre plus autonome, confiant et responsable dans l'utilisation de son équidé.

L'intéressé peut être appelé à conseiller et à accompagner - tutorat - des personnes de catégorie 1.

Il peut, également, selon son expérience, ses compétences, ses aptitudes et ses connaissances, participer à la formation de stagiaires de catégorie 1.

Conditions d'accès à l'emploi :

Cet emploi est accessible au titulaire du BEES 1 activités équestres, d'un certificat de qualification professionnelle enseignant animateur d'équitation (CQP EAE) ou organisateur de randonnées équestres (CQP ORE) ou d'un brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport activités équestres (BPJEPS AE). Progression professionnelle :

Après 5 années d'expérience, et à l'issue d'un entretien avec l'employeur, le salarié peut accéder à l'emploi " d'enseignant ", catégorie 3.

Capacités équestres professionnelles :

Capacité III (voir annexe III).

Exploitation d'équidés en compétition.

ENSEIGNANT,

Catégorie 3,

COEFFICIENT 150

Définition de l'emploi :

La mise en oeuvre des travaux composant la fonction tels que définis dans la grille de classification est laissée à l'initiative du titulaire de l'emploi qui est placé sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique chargé notamment du contrôle des résultats.

Le salarié a une vision globale et cohérente des situations.

Il réagit face aux situations particulières.

Sait décider ce qu'il doit faire pour atteindre un objectif tout en sachant prendre des décisions raisonnées en fonction d'un diagnostic.

Il a confiance en ses capacités et connaissances acquises.

Il possède une maîtrise professionnelle dans l'organisation et la gestion du travail des équidés d'école :

- choix appropriés dans l'attribution des équidés auprès de la clientèle en prenant en considération les aspects suivants : taille, poids, force, tempérament et dressage de l'équidé ;

- progression prenant en considération les différentes phases du travail : détente, exercices

d'assouplissements, décontraction, activité, répartition des efforts en termes de fréquence et d'intensité, récupération, repos et calme.

Il possède une maîtrise professionnelle dans l'organisation, la gestion et l'animation d'une séance pédagogique :

- définition d'un objectif en cohérence avec les moyens structurels et les équidés mis à disposition, le niveau, les capacités et le nombre des pratiquants ;
- programmation des actions de manière progressive et individualisée ;
- interventions adaptées pour aménager le milieu - régulation - à l'aide de dispositifs pédagogiques dans le but de faciliter les apprentissages psychomoteurs et la réussite, sources de motivation ;
- création de conditions favorisant la résolution de difficultés croissantes par l'auto-évaluation ;
- vérification des acquis par répétition. Faciliter l'expression sur le " ressenti et le vécu " (compréhension et représentation) ;
- installation des conditions développant la relation pédagogique par notion de " feed-back " et par des échanges réciproques et variés.

Le projet pédagogique du titulaire de l'emploi s'inscrit dans le développement des capacités d'action (physiques) et de réflexion (intellectuelles) des pratiquants dans le but de les responsabiliser durablement dans l'utilisation de leur équidé.

Dans ses interventions, l'intéressé peut être appelé à innover et à adapter, compte tenu des contraintes constatées et des besoins exprimés par ceux à qui il apporte des services.

Il participe à l'amélioration et à l'actualisation des enseignements.

S'il exerce une activité de formation, il se verra confier des programmes à enseigner auprès des publics de catégorie 1 et 2.

Conditions d'accès à l'emploi :

Cet emploi est accessible au titulaire d'un BEES 1 activités équestres, d'un certificat de qualification professionnelle enseignant animateur d'équitation (CQP EAE) ou organisateur de randonnées équestres (CQP ORE) ou d'un brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport activités équestres (BPJEPS AE) avec 5 années d'expérience ou d'un BEES 2 activités équestres ou d'un diplôme d'Etat supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (DESJEPS) mention " équitation ". Progression professionnelle :

Après 5 années d'expérience et à l'issue d'un entretien avec l'employeur, le salarié peut accéder à l'emploi " d'enseignant-responsable pédagogique catégorie 4 ".

Capacités équestres professionnelles :

Capacité III (voir annexe III).

Exploitation d'équidés en compétition.

ENSEIGNANT RESPONSABLE PÉDAGOGIQUE,

Catégorie 4,

COEFFICIENT 167

Définition de l'emploi :

Les responsabilités assumées à ce niveau exigent une autonomie de jugement et d'initiative se situant dans le cadre des attributions fixées à l'intéressé.

Il assure par délégation directe du directeur ou de l'employeur la charge d'un ou plusieurs services et dispose d'une large autonomie d'action.

Il possède des connaissances élargies et fondamentales et une expérience étendue dans une ou plusieurs spécialités.

Il possède un début d'expertise professionnelle.

Peut agir très vite et anticiper. Est immédiatement opérationnel.

Très grande régularité de la compétence et forte capacité d'intuition.

Il possède une autonomie et sait en fixer les limites.

Sait donner de nouvelles interprétations aux règles.

Capacité à court-circuiter les étapes d'une procédure.

Stratégie globale plutôt qu'analytique.

Ses compétences l'amènent à mettre en oeuvre une politique d'achat et de valorisation des équidés d'école qui répond à la typologie et aux besoins de la clientèle.

Son projet pédagogique s'inscrit dans une recherche du développement global et autonome du pratiquant en le rendant acteur de sa propre progression.

Il se tient informé des évolutions sociales et éducatives qui environnent les pratiquants dans la perspective d'améliorer ses interventions pédagogiques et d'en expérimenter d'autres.

Dans le cadre de la formation, il fait acquérir des savoirs, des savoir-faire, des savoir-être et des savoir-devenir inscrits dans une progression pédagogique au moyen de techniques éducatives appropriées, en s'adaptant, en permanence, au public et en appréciant ses besoins.

Il oriente, sélectionne les personnels dans le cadre de formations soit individualisées, soit en alternance, soit associées à une insertion professionnelle et sociale.

Dans le cadre de directives fixées par l'employeur, il peut entretenir des relations avec l'environnement institutionnel dans le but de rechercher des moyens nécessaires au développement de l'entreprise.

Conditions d'accès à l'emploi :

Cet emploi est accessible au titulaire d'un BEES 2 activités équestres ou d'un diplôme d'Etat supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport mention " équitation " avec 5 années d'expérience ou d'un BEES 1 activités équestres, d'un certificat de qualification professionnelle enseignant animateur d'équitation (CQP EAE) ou d'un brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport activités équestres (BPJEPS AE) avec 10 années d'expérience.

Progression professionnelle :

Après 5 années d'expérience, et à l'issue d'un entretien avec l'employeur, il peut accéder à l'emploi de directeur catégorie 5.

Capacités équestres professionnelles :

Capacité III ou IV (voir annexe III).

Exploitation d'équidés en compétition.

RAPPEL DES TÂCHES : - Accueil : Reçoit et oriente la clientèle, assure la qualité de l'accueil, présente une image positive de l'entreprise, actualise les informations et leur donne une suite efficace, assure la saisie informatique. - Animation : Participe aux manifestations de l'établissement. - Gestion. Gère l'information, la documentation, les messages, le le standard, l'encaissement.

(Pour les fonctions supplémentaires voir article 57 tableau n° 2).

SECRÉTAIRE, Catégorie 2, COEFFICIENT 111

RAPPEL DES TÂCHES (Idem qu'agent hôtesse d'accueil catégorie 1, complété par :) - Accueil : Réceptionne, vérifie, enregistre et actualise les informations et leur donne une suite efficace, décèle les erreurs et les corrige, tient à jour les fichiers, assure le suivi de la comptabilité courante et élémentaire, suit le planning de la clientèle avec les animateurs et enseignants. - Animation : Participe à l'organisation des manifestations de l'établissement.- Gestion : Gère le suivi du personnel d'accueil, la comptabilité simple, les fichiers clientèle et fournisseurs, la facturation, les relances, le courrier, les messages, le standard, l'informatique, la relation clientèle.

(Pour les fonctions supplémentaires voir article 57 tableau n° 2).

SECRÉTAIRE COMPTABLE, Catégorie 3, COEFFICIENT 150

RAPPEL DES TÂCHES (idem que secrétaire catégorie 2, complété par :) - Accueil : Développe la qualité et la cohérence de la communication de l'entreprise, entretient et développe un réseau de relations professionnelles, hiérarchise les informations selon leur importance et leur urgence. - Animation : Participe à l'organisation des manifestations de l'établissement.- Gestion : Gère le suivi du personnel de catégorie 1 et 2, le suivi des clients, des fournisseurs, le suivi de la trésorerie (banque), les salaires, déclarations aux organismes concernés.

Assure les commandes sous ordre, assure la comptabilité générale jusqu'au bilan (journaux, comptes généraux, balances, grand-livre), participe à l'élaboration du budget prévisionnel.

(Pour les fonctions supplémentaires voir article 57 tableau n° 2).

DIRECTEUR, Catégorie 5, COEFFICIENT 193

Définition de l'emploi :

En accord avec l'employeur :

- assure, coordonne et contrôle tout ou partie des activités administratives et/ou techniques ;
- a autorité sur l'ensemble du personnel du centre ;
- assure l'élaboration du budget prévisionnel et le suivi de son exécution ;
- gère le budget et rend compte des résultats ;
- propose la politique générale du centre, la politique de développement, la politique d'innovation ;
- définit les orientations pédagogiques de l'entreprise ;
- est responsable des résultats de l'entreprise et de son développement.

Capacités équestres professionnelles : néant. Article 2

Il est créé une annexe II intitulée : " Définition de l'emploi ", qui se présente ainsi qu'il suit : Arrêté du 2 février 1999 art. 1 : extension sous réserve : - aux articles 55 à 59 de la convention, l'obligation pour tout salarié affecté à des tâches d'enseignement, d'encadrement ou d'animation d'une activité équestre, d'être titulaire d'un diplôme inscrit sur une liste d'homologation établie par le ministère chargé des sports (art. 43 de la loi n° 84-610 du 16 juillet 1984 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives).

Annexe I

Article 2

En vigueur étendu

La valeur des avantages en nature définis aux articles 21 et 22 de la convention collective nationale est fixée comme suit au 1er juillet 1975 :

1. Valeur journalière de la nourriture :

Un repas : 7,80 F ;

Petit déjeuner : 3,90 F ;

Journée : 19,50 F.

2. Valeur mensuelle du logement :

Logement individuel :

Chambre meublée sans eau courante, éclairée, chauffée : 39 F ;

Majoration pour eau courante à l'intérieur : 23,40 F ;

Majoration pour chauffage central : 15,60 F.

Logement familial :

Logement nu, par pièce de 9 mètres carrés : 23,40 F ;

Majoration pour eau courante, WC à l'intérieur, salle d'eau, chaque majoration : 23,40 F ;

Majoration pour dépendance couverte de 12 mètres carrés, jardin de 250 mètres carrés, chaque majoration : 16,50 F ;

Retenue supplémentaire par membre de la famille occupé en dehors de l'établissement : 7,80 F.

Article 2

En vigueur non étendu

Valeur minimale mensuelle du logement :

Logement individuel :

- pièce d'au moins 9 m² meublée, éclairée, chauffée : 5 heures.

Logement familial :

- logement nu, par pièce de 9 m² : 3 heures ;

- majoration pour dépendance couverte de 12 m² : 2 heures ;

- majoration pour jardin de 250 m² : 2 heures.

Les heures correspondent à la valeur horaire du Smic.